

Technická univerzita v Liberci

Hospodářská fakulta

Studijní program: M6202 - Hospodářská politika a správa

Studijní obor: Pojišťovnictví

ATRAKTIVITA PENZIJNÍHO PŘIPOJIŠTĚNÍ SE STÁTNÍM PŘÍSPĚVKEM SE ZAMĚŘENÍM NA ZAMĚSTNAVATELE

THE ATTRACTIVENESS OF PENSION INSURANCE WITH STATE CONTRIBUTION WITH A VIEW TO EMPLOYER

DP – PO – KPO – 2008 09

Ondřej JON

Vedoucí práce: Ing. Václav Křivohlávek, CSc., katedra pojišťovnictví

Konzultant: Ing. Jan Kopecký, Siemens Praha

Počet stran: 70

Počet příloh: 2

9. května 2008

Byl(a) jsem seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 - školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci dne:

Ondřej JON

Chtěl bych především poděkovat své rodině za veškerou podporu, která mi byla během celého studia poskytována. Bez takového zázemí by se určitě má diplomová práce nerodila lehce. Dále mé díky patří zcela určitě vedoucímu práce panu Ing. Václavu Krivohlávkovi, CSc., jehož podnětné a věcné připomínky při společných konzultacích byly opravdu inspirativní. Myslím si, že bez jeho vedení by nemohla vzniknout tak hodnotná diplomová práce. Děkuji Ing. Janu Kopeckému, který mi značně přiblížil problematiku řízení lidských zdrojů v praxi. Pan Zdeněk Habr a pan Jiří Zpěváček mi poskytli konzultace, které mi osvětlily přístup penzijních fondů k danému tématu, tímto i jim vřelé díky. Dále bych rád vyjádřil dík třem členkám pedagogického sboru Hospodářské fakulty Technické univerzity v Liberci, Ing. Martině Černíkové, Ing. Vladimíře Valentové, PhD., Ing. Kateřině Gurinové, PhD., za jejich ochotu a pomoc při konzultacích o dílčích odborných výsledcích mé práce. Děkuji také Mgr. Mirce Rešlové za její korekturu po stránce gramatické a slohové. Všem upřímně děkuji za jejich čas a odborné rady, které mi poskytli v rámci jednotlivých konzultací. Opravdu si vaší pomoci vážím a jsem si vědom, že bez vašeho přispění, bych tuto diplomovou práci nemohl prezentovat odborné veřejnosti.

Resumé

Diplomová práce se zabývá zájmem zaměstnavatelů o využití penzijního připojištění se státním příspěvkem, jakožto alternativního nástroje při odměňování zaměstnanců. Mapuje obecné fungování důchodových systémů a roli zaměstnavatelů v něm. Zařazuje penzijní připojištění do českého důchodového schématu a popisuje možnost účasti zaměstnavatele. Práce především analyzuje hlavní parametry, proč je připojištění lákavé pro firmy. Z šetření vyplývá, že v České republice existuje vysoká obliba mezi zaměstnavateli v poskytování příspěvků svým zaměstnancům na penzijní připojištění. Zájem je způsoben výhodami produktu, které jsou podrobně zkoumány v jednotlivých kapitolách. Práce poskytuje ucelený pohled na penzijní připojištění očima zaměstnavatele. Snaží se přinést obecný návod, co podstatného by mělo firmu nejvíce zajímat při rozhodování o penzijním připojištění.

Klíčová slova:

Důchodový systém

Penzijní připojištění

Řízení lidských zdrojů

Zaměstnanecké benefit programy

Zaměstnavatelský penzijní systém

Résumé

This diploma thesis deals with an interest of the employers about utilization of pension insurance with state contribution as an alternative instrument in compensation. It maps pension system in general and role which the employer plays. It situates pension insurance in the Czech pension system and it describes the chance of the employers how to participate. Above all the diploma thesis analyses the main arguments, why this insurance is attractive for firms. The high favour among Czech employers exists in granting a contribution to an employee's pension insurance. This interest is caused by some advantages, which are examined in detail in separate chapters. The diploma thesis provides comprehensive look on pension insurance with state contribution from employer's point of view. It tries to bring general instructions for the firms which are dealing with pension insurance.

Key words:

Employee benefits

Employer's pension system

Human resources

Pension insurance with state contribution

Pension system

Obsah

1	Úvod	10
2	Důchodový systém – úvod do problematiky	11
2.1	Zaměstnavatelské penzijní systémy ve světě	15
2.2	Penzijní systém v ČR a postavení zaměstnavatelů v něm.....	17
3	Řízení lidských zdrojů.....	21
3.1	Odměňování zaměstnanců	22
3.2	Programy zaměstnaneckých výhod	24
4	Penzijní připojištění se státním příspěvkem	26
4.1	Zákonné vymezení zaměstnavatele v podmínkách penzijního připojištění 27	
5	Vývoj počtu zaměstnanců s příspěvkem zaměstnavatele na penzijní připojištění	29
5.1	Korelační analýza.....	32
6	Analýza využití penzijního připojištění zaměstnavateli.....	37
6.1	Určující faktory při rozhodování o implementaci penzijního připojištění do firemních programů zaměstnaneckých výhod	37
6.2	Koncepce penzijního připojištění v benefit programech.....	41
7	Výpočtová část	44
7.1	Srovnávací výpočet - zaměstnavatel využívající příspěvky na penzijní připojištění vs. zaměstnavatel nevyužívající penzijní připojištění (legislativní podmínky do 1. 1. 2008)	44
7.2	Reforma veřejných financí – legislativní podmínky od 1. ledna 2008.....	51
7.3	Porovnáním výsledků před a po reformě.....	56
7.4	Státní rozpočet	60
8	Možné vývojové trendy	64
9	Závěr	66

seznam použitých zkratk a symbolů:

DB	dávkově definovaný
DC	příspěvkově definovaný
DP	daň z příjmů
FF	fondově financovaný
FO	fyzická osoba
HDP	hrubý domácí produkt
HM	hrubá mzda
HR	human resources (lidské zdroje)
PAYG	průběžně financovaný
PO	právnícká osoba
PP	penzijní připojištění
SZ	sociální zabezpečení

1 Úvod

Podle naučného slovníku se atraktivitou rozumí přitažlivost, lákavost, poutavost, zajímavost. Pokud má tato práce ambice zaobírat se v celé své šíři atraktivitou penzijního připojištění se státním příspěvkem z pohledu zaměstnavatelů, bylo by nanejvýš vhodné v samém úvodu sdělit, z jakého důvodu je toto téma pro autora samotného atraktivní, přitažlivé, poutavé a zajímavé.

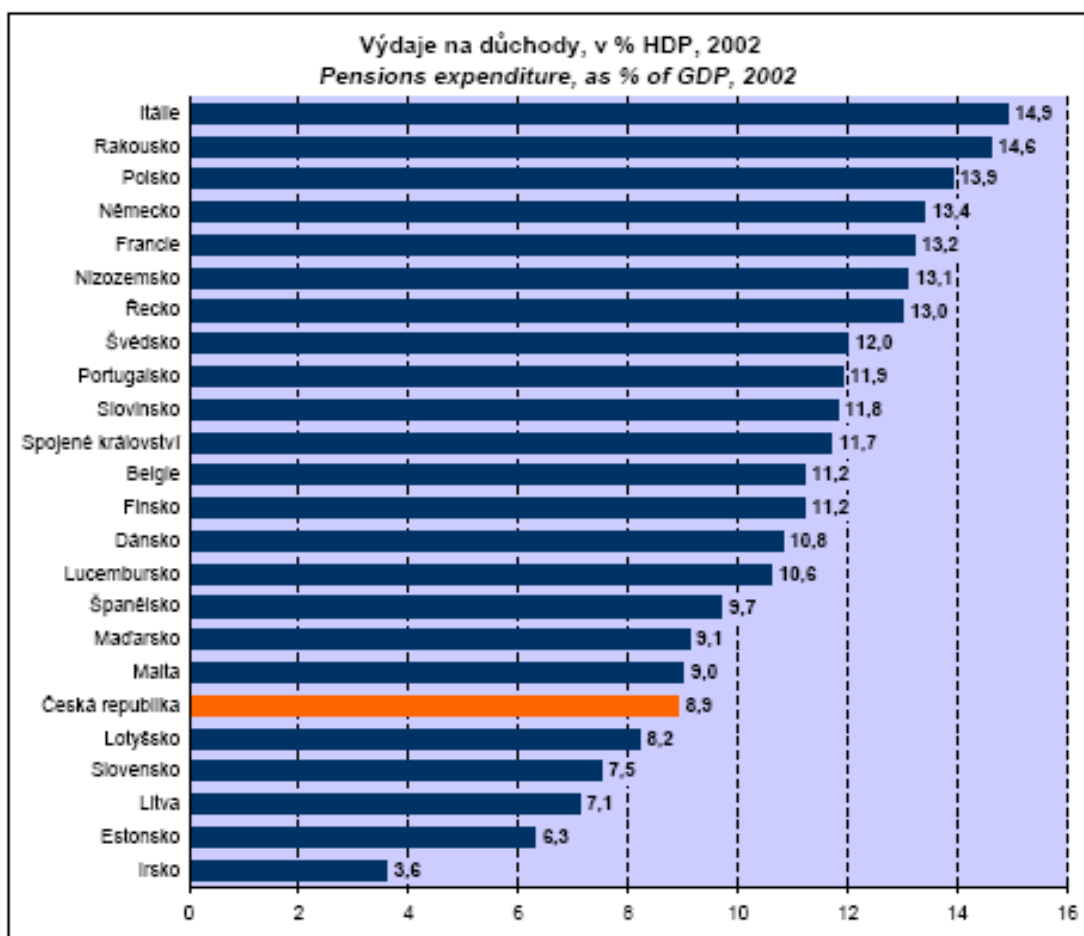
V první řadě je nutno jmenovat velký kladný zájem o finanční produkt penzijní připojištění se státním příspěvkem jako takový. Tato náklonnost vznikla samovolně při vypracování jedné ze semestrálních prací, která byla spojena s tématem penzijního připojištění, v průběhu studia na Technické univerzitě v Liberci. Druhým rozhodujícím faktorem při úvaze nad tématem diplomové práce byla autorova obliba četby populárně naučné literatury, která se věnuje oboru personální management. Jedním z všeobecně uznávaných předpokladů kvalitně odvedené práce je vysoký kladný zájem pracujícího o tuto činnost. Za těchto výchozích podmínek se zrodilo téma této diplomové práce v očekávání, že vznikne hodnotné dílo, které by odpovídalo magisterskému stupni vysokoškolského vzdělání.

Hlavním cílem práce je prozkoumat zájem zaměstnavatelů o možnost přispívat svým zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Jinými slovy analyzovat hlavní parametry penzijního připojištění, které se týkají zaměstnavatelů. Je pro firmy penzijní připojištění atraktivní? Jestli ano, co je především zajímavé? Z tohoto šetření by mělo vyplynout, zda firmy používají tento instrument v zaměstnaneckých benefit programech. Jaké důvody je k využití připojištění vedou a jak připojištění aplikují v praxi? Nebo zda ho nevyužívají vůbec? Následně predikovat, kterým směrem by se problematika mohla ubírat v následujících letech.

Celé bádání by mělo začít od definování důchodových systémů ve světě a postavení zaměstnavatelů v něm. Následně určit česká specifika důchodového systému a zasadit do něj pozici penzijního připojištění a zaměstnavatelů. Analýza počtu zaměstnanců, kterým přispívá zaměstnavatel na penzijní připojištění, by měla ukázat, jestli je připojištění využíváno. Analýza parametrů penzijního připojištění by měla osvětlit, jakým způsobem a proč je tento produkt zaměstnavateli využíván.

2 Důchodový systém – úvod do problematiky

O co vlastně v důchodovém systému jde? Především o to, že se vybírají finanční prostředky od obyvatelstva formou daní nebo jiných odvodů a následně se vyplácejí penze těm, kteří na ně mají nárok. Penzijní systém je v každém státě provozován různými způsoby, avšak jeho primární smysl je všude stejný. Zajistit ekonomicky neaktivní části obyvatelstva po odchodu do důchodu důstojnou životní úroveň. Výdaje na toto zabezpečení se pohybují někde okolo 10 % HDP jednotlivých států, což je možno vyčíst z následujícího grafu.



Graf 1: Výdaje na důchody, v % HDP; zdroj: Český statistický úřad

Některé země jako Itálie, nebo Rakousko mají náročný penzijní systém, proto se výdaje šplhají až k 15 % jejich HDP. Naopak v Pobaltských státech je toto procento nižší. Výše výdajů je závislá na podobě konkrétních důchodových systémů jednotlivých zemí.

Jak systémy fungují a kdo je zřizuje? Provozovatelem může být jak stát, tak soukromý sektor. První varianta je ovšem častější, protože stát je dostatečně silnou jistotou v tak rozsáhlém systému, jakým penzijní sektor bezesporu je. Stát prostě přináší garanci, že důchody budou vypláceny a systém bude zdárně fungovat. Kde se berou příjmy do tohoto systému? Statní důchodové systémy mohou být financovány průběžně PAYG nebo fondovým schématem. Průběžné financování znamená, že současní výdělečně činní obyvatelé platí svými odvody důchody současným penzistům. Naopak fondově založený systém vychází z předpokladu, že každý občan si v průběhu svého života naspoří na důchod sám. Každý z těchto systémů má své klady i zápory, o tom viz dále. [1]

Jak se konstruuje výše důchodu? Důchodové dávky jsou buď příspěvkově, nebo dávkově definovány. Příspěvkově definované systémy přesně určují, jakým příspěvkem budou účastníci přispívat, a poté se ze všech nashromážděných prostředků na konci vypočte výše důchodu. V dávkově definovaných systémech je to opačné. Nejprve se vypočte důchod, na jaký bude mít účastník za x let nárok, a potom se podle toho vypočítává pravidelná platba ke konkrétním obdobím. [1]

A jaké jsou základní parametry pro nárok na penzi? Penze může být paušální, tj. vztahuje se na každého obyvatele při splnění určitých podmínek, nebo může být penze spjata s předešlými výdělků obyvatele státu. [1]

Alternativou státního systému je soukromý sektor, jakožto zřizovatel penzijního systému. V soukromém odvětví většinou vystupují dva provozovatelé. Na jedné straně penzijní plány provozované zaměstnavateli. Na straně druhé soukromé společnosti – penzijní fondy, které poskytují individuální spoření pro obyvatelstvo na důchod. [1]

Každá z vyjmenovaných podob způsobu financování penzijního systému má svá úskalí. Nejlépe je dle mého názoru vystihuje následující citace: *„Existují rozdíly mezi průběžným (PAYG) a fondovým (FF) financováním důchodového systému. Zatímco výnos PAYG je závislý na demografickém vývoji, výnos FF systému je dán podmínkami na finančních trzích, mírou a způsobem regulace a výší administrativních nákladů. PAYG*

a FF systémy se liší také z hlediska citlivosti na rizika. Kombinací obou metod financování lze tudíž snížit celková rizika důchodového systému.“¹

Ze způsobu určování penze nebo příspěvku mohou nastat také určitá rizika: „*Důchodový systém se liší také tím, je-li příspěvkově (DC) nebo dávkově (DB) definovaný. DC systém je pro jedince zdánlivě riskantnější než DB důchodový systém. Nejistoty v DC systému se však většinou přeceňují, kdežto naopak v DB systému bývají podceňovány. DC systém v čisté podobě zohlední adekvátně pozdější odchod do důchodu, protože dodatečné pojistné se plně projeví ve vyšším důchodu. U DB systému prakticky nelze této pojistně-matematické neutrality dosáhnout. DB a DC systémy se liší také v reakci na růst doby dožití. Zatímco v DC systému je reakce automatická, v DB systému reakce závisí na politickém rozhodnutí a to vede většinou ke vzniku mezigenerační nespravedlnosti. DC a DB systémy se liší z hlediska míry příjmové solidarity důchodového systému. DB systém umožňuje prostřednictvím solidarity ochránit nejohroženější skupiny obyvatelstva, rizikem jsou ovšem negativní dopady na trhu práce. Naopak DC systém je plně zásluhový. Nekomplikuje tedy situaci na trhu práce, avšak může ohrozit část populace rizikem chudoby ve stáří.*“²

Právě díky tomu, že jednotlivá schémata v sobě skrývají určitá rizika, většina států provozuje důchodový systém založený na diverzifikaci jednotlivých rizik. Mluví se zde o tzv. třípilířovém penzijním systému. První – základní pilíř je tvořen státní strukturou přidělování penzí. Je pro všechny obyvatelstva většinou povinný. Druhý pilíř zpravidla má podobu zaměstnavatelského penzijního systému. Třetí pilíř je tvořen soukromým doplňkovým pojištěním na stáří, které je provozováno penzijními fondy. Tento poslední pilíř bývá zcela dobrovolný.

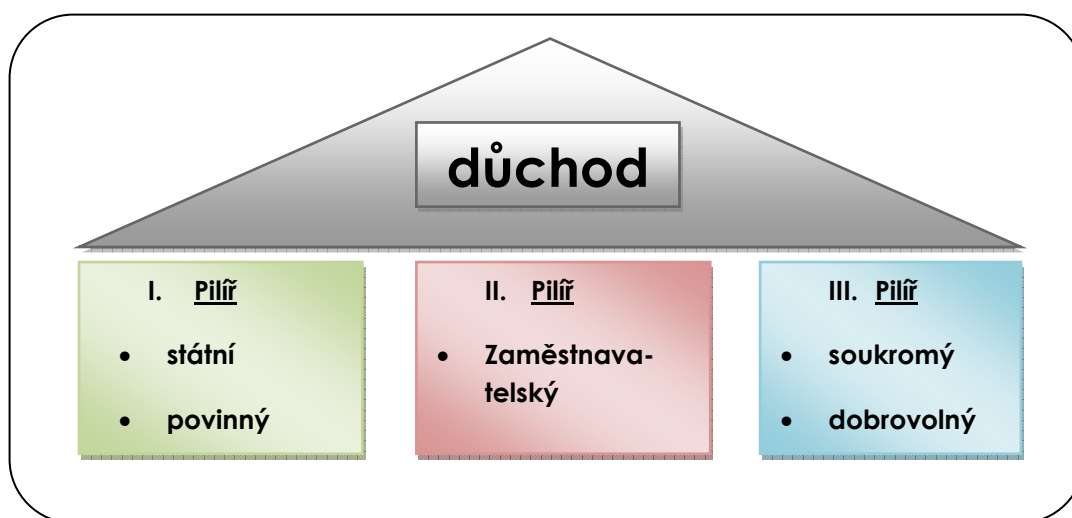
Všechny tři pilíře by měly mít také dostatečně silný a propracovaný právní rámec. Právě legislativa je tím nejlepším garantem bezpečnosti v jakémkoliv odvětví, nejenom v penzijních systémech.

¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 1. 6. 2007]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2235/zaverecna_zprava.pdf>, str. 7

² Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 1. 6. 2007]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2235/zaverecna_zprava.pdf>, str. 7

Jak by tedy měl obecně důchodový systém fungovat? Důležitá je diverzifikace rizika, tudíž by měl být financován ze tří různých zdrojů, přičemž forma jednotlivých pilířů může být rozdílná. Takto postavené schéma s podporou kvalitního právního rámci, by měl poskytovat dostatečnou základnu pro dobře fungující penzijní systém.

Na následujícím obrázku si lze důchodový systém představit jako 3 nosné sloupy, které nad sebou drží střechu. Sloupy představují právě ony zmiňované pilíře, střecha jsou důchody pro penzisty.



Obr. 1: Obecný důchodový systém

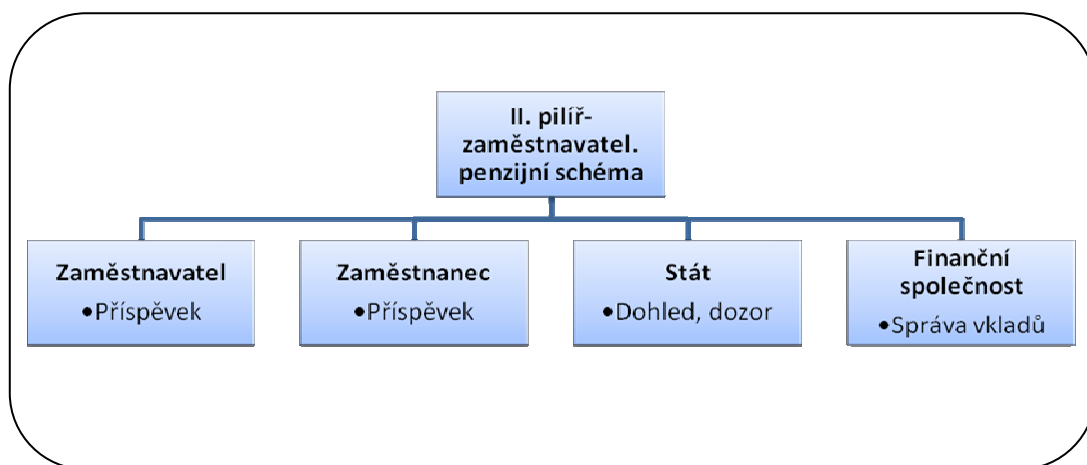
Pokud by vypadl jeden, nebo dokonce dva pilíře, pořád je zde třetí, který může ostatní částečně nahradit. Proto je toto přirovnání opravdu výstižné. Tři pilíře představují dostatečnou variabilnost a jistotu při financování důchodového systému.

Důchodový systém může tedy nabývat mnoha různých podob, ale základní úkol by měl splňovat vždy a za všech okolností. Tímto primárním cílem je co nejbezpečněji a zároveň nejefektivněji finančně zajistit penzistům jejich životní úroveň v důchodu.

2.1 Zaměstnavatelské penzijní systémy ve světě

Lze se setkat se zaměstnavatelskými penzijními systémy ve všech státech? Ne, nelze. Důvodů může být nespočet, mezi hlavní se dají počítat nedostatečný kulturní, ekonomický, či demokratický vývoj dané společnosti. Toto tvrzení necht' je podpořeno skutečností, že většina zaměstnavatelských penzijních systémů existuje ve vyspělých demokratických státech. Pokud ovšem má daná země třípilířový důchodový systém, tak zpravidla II. pilíř bývá tvořen zaměstnavatelskými penzijními schématy.

Jak tato schémata fungují? Jedná se o soukromě poskytovanou část penzijního systému, ve které zaměstnavatel uzavře smlouvu se zaměstnancem (ten je často reprezentován odbory) o zaměstnaneckém penzijním plánu. Podmínky smluvního ujednání mohou být různorodé, podstatou ale zůstává, že jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec přispívají na individuální účet zaměstnance poměrnou částkou hrubé mzdy. Na tomto účtu se kumulují finanční prostředky, které posléze slouží k výplatě penze pro zaměstnance. Finanční prostředky může zaměstnavatel spravovat sám, nebo uložit do jiné finanční společnosti, která zaměstnancovy úspory zhodnocuje. Správa těchto prostředků bývá velice striktně dohledována a dozorována ze strany státu.



Obr. 2: II. pilíř důchodového systému-zaměstnavatelské penzijní schéma

Tento pilíř, nebo spíš způsob provozování důchodového systému, má silnou tradici ve vyspělých státech. Účast na tomto prostředním sektoru může být dobrovolná nebo

povinná. Financování může probíhat pomocí systému PAYG nebo fondově definovaného systému. V praxi se setkáme spíše s podobou fondového systému. Výplata penzí je definována dávkově či příspěvkově. V tomto případě lze nalézt spíše preferenci dávkově definovaných systémů než systémům příspěvkově definovaných. [1]

V některých zemích tento systém hraje doplňkovou úlohu. V dalších zase může tvořit alternativu ke státním důchodovým systémům. Záleží vždy na konkrétním uspořádání penzijního systému v dané zemi. [1]

Německo a Itálie poskytují dobrovolný a zaměstnavateli provozovaný druhý pilíř penzijního systému. Financovaný je PAYG způsobem. Dále je dávkově definovaný, slouží jako doplněk ke státnímu systému. [1]

Austrálie či Švýcarsko mají povinný zaměstnavatelský systém. Způsob financování je plně fondový a v obou zemích slouží jako doplněk. Navíc v Austrálii převládá příspěvkově definovaný plán.

Japonsko – dobrovolné zaměstnanecké schémata. Průběžně financované i fondově financované plány obsahuje tento prostřední pilíř. Některé plány slouží jako alternativa ke státnímu systému vyplácení penzí. [1]

Ve Francii se nachází dobrovolný PAYG systém, dávkově i příspěvkově definovaný. Systém slouží pouze jako doplněk ke státnímu. [1]

Ve Velké Británii fungují dva soukromé systémy v rámci druhého pilíře. Jeden ze dvou typů je dobrovolný, zaměstnavatelem provozovaný, plně fondový, příspěvkově nebo dávkově definovaný, sloužící jako alternativa k systému státnímu. [1]

Kanadský zaměstnavatelský penzijní systém je založen na bázi fondů, je dávkově definovaný, doplňuje tak státní systém penzijního zajištění.

V USA je možno v rámci soukromého sektoru zvolit jak individuální účty, tak zaměstnavatelské systémy. Ty jsou dávkově definované a na tyto plány se vztahuje pojištění případných penzí. Příspěvkově definovaná schémata už pojištěna nejsou. Celý systém soukromého důchodového systému je dobrovolný a plně fondově financovaný. [1]

Předcházející výčet zaměstnavatelských schémat v jednotlivých zemích jasně dokazuje, že způsobů, jak dané systémy nadefinovat, je několik. Podstatou zůstává, že zaměstnavatelé jsou při výběru daného systému značně omezeni legislativním rámcem a také historickým vývojem v daném segmentu, nebo společenskými zvyklostmi příslušného státu. Jinými slovy si zaměstnavatel nemůže vybrat, zda bude provozovat dobrovolný či povinný penzijní plán, zda bude doplňkový či alternativní ke státnímu systému. Určitě si ale firmy uvědomují důležitost participovat na důchodovém zabezpečení svých zaměstnanců pro období jejich ekonomicky neaktivní části života.

2.2 Penzijní systém v ČR a postavení zaměstnavatelů v něm

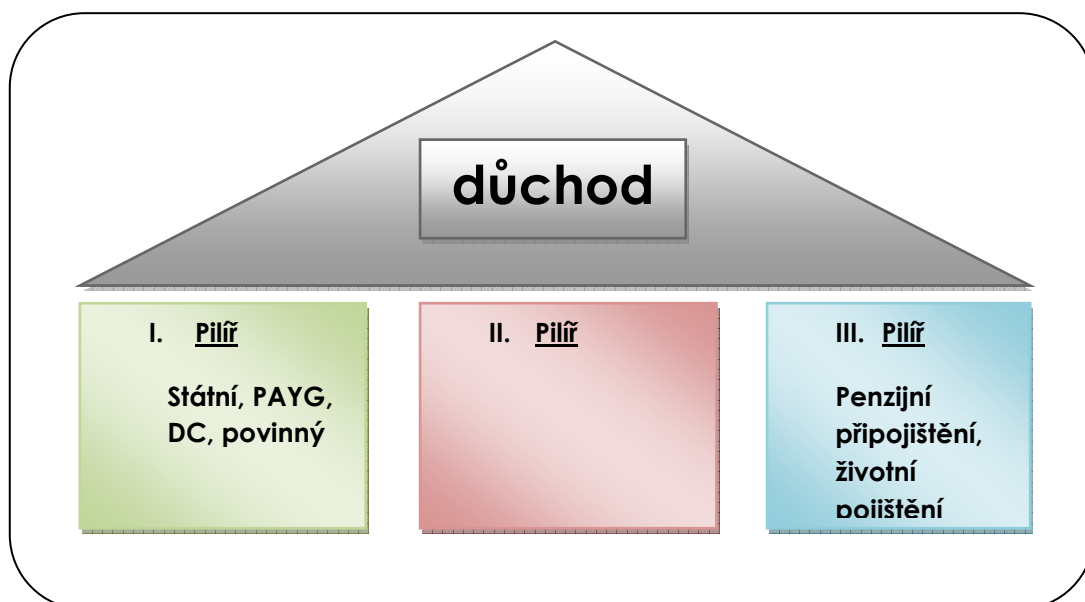
V České republice je důchodový systém průběžně financovaný PAYG s dávkově definovaným schématem. I když vládne veliká mezigenerační solidarita, nepříznivý demografický vývoj žene penzijní systém do nevyhnutelných katastrofálních problémů podfinancování.

První základní a nejdůležitější pilíř je provozován státem prostřednictvím odvodů na pojistné na sociální pojištění, které je vybíráno jak od zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Nutno dodat, že je pro všechny povinný.

Druhý pilíř v podmínkách České republiky zcela schází. Snad do budoucna nastane v této oblasti nějaká změna. Je zřejmé, že postrádáme tradici, která je v některých zahraničních státech počítána na desetiletí.

Třetí a poslední pilíř je u nás provozován penzijními fondy a pojišťovnami. Jedná se o dobrovolné spoření obyvatel na důchod. Stát se v této oblasti angažuje nejen dohledem, ale také motivuje obyvatele, potažmo zaměstnavatele k účasti v tomto pilíři. Používá k tomu různých daňových úlev. Životní pojištění a připojištění se státním příspěvkem jsou dva nejvýznamnější nástroje, jak se obyvatele finančně zajišťují na své stáří.

Jak tedy vypadá a funguje český důchodový systém? Na následujícím obrázku je schematicky znázorněn český důchodový systém. Jeho jednotlivé pilíře a způsoby provozování.



Obr. 3: Důchodový systém v ČR

Všechny tyto náležitosti jsou legislativně zakotveny v právním systému České republiky. „Základním hmotněprávním předpisem, který upravuje nároky na důchody ze základního důchodového pojištění, způsob stanovení výše důchodů a podmínky pro jejich výplatu, je zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1996.“³

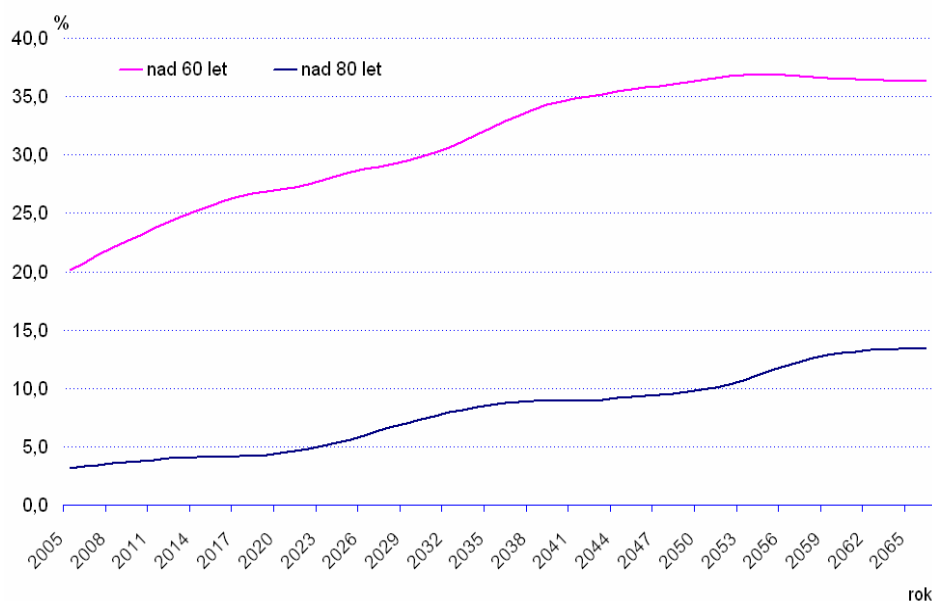
V porovnání s obecným třípilířovým penzijním systémem je tedy na první pohled patrné, že v České republice zcela schází druhý pilíř. Jakou roli tedy hraje v českém penzijním systému zaměstnavatel a má stejné postavení, jako každý jiný zaměstnavatel ve světě? Nebo má ČR svoje různorodá specifika? Na rozdíl od zahraničí hraje v systému důchodového zabezpečení zaměstnavatel výrazně pasivní úlohu. Do státního rozpočtu

³ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 28. 11. 2007]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/3>>

odvádí pojistné za své zaměstnance, což je pro něho zákonná povinnost. Nebo může dobrovolně přispívat svým zaměstnancům na životní pojištění či penzijní připojištění. Nemá tedy moc velké možnosti, jak se aktivně tohoto systému účastnit. To ovšem neznamená, že by se ho neměl účastnit vůbec. Zejména v třetím dobrovolném soukromém pilíři jsou z hlediska zaměstnavatele poměrně slušné motivační prvky k tomu, aby se do penzijního systému zapojil jako jeden z účastníků.

Úskalí systému

Má český systém penzí nějaké problémy, nebo funguje zcela bez potíží? Asi každý systém na světě má své potíže. Fenoménem poslední doby je ovšem zcela jednoznačně demografický vývoj obyvatelstva. Nejenom Česká republika, ale v podstatě celý svět se potýká s problémem prodlužování střední délky života. Jen pro ilustraci a utvoření si reálné představy o zmiňovaném jevu je zde graf, viz níže.



Graf 2: Podíl osob ve vyšších věkových skupinách na celkové populaci;

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Tento demografický jev je samozřejmě spojen s čím dál tím vyšší životní úrovní, lepší lékařskou péčí, ale také méně fyzicky náročnou prací, která je běžnější než

v minulosti. Speciálně v našem státě je špatný demografický vývoj umocněn nízkou porodností a růstem podílu vyšších věkových skupin ve struktuře obyvatelstva. To jsou hlavní veličiny, které v současnosti nejvíce ovlivňují penzijní systém a zároveň vytvářejí tlak na provedení reformy stávající podoby důchodového pojištění.

Dalším důležitým faktorem, který ovlivňuje fungování penzijního systému, je určitě způsob financování. Je mnoho dalších parametrů, které by šlo jmenovat, ale cílem této práce není analýza penzijního systému jako takového, nýbrž jen zkoumání jeho jedné části. Tou je penzijní připojištění, konkrétně pohled zaměstnavatelů na tuto problematiku.

Pro úplnost jsou zde uvedeny reformní kroky, které budou v českém penzijním systému probíhat. Zcela logickým a zásadním zásahem je prodlužování doby odchodu do důchodu. Dále pak postupné navrhování potřebné doby pojištění. Na druhé straně je určitě potřeba pozměnit trh práce a umožnit lidem s vysokým věkem najít uplatnění na trhu. Také úpravy v náhradní době pojištění jsou určitě nevyhnutelné. Co se týče třetího dobrovolného pilíře důchodového systému, o reformě by bylo vhodné se zmínit až při analýze penzijní připojištění v samostatné kapitole 4.

3 Řízení lidských zdrojů

Každá firma, každý podnik, který zaměstnává pracovní sílu, by měl mít ve své organizační struktuře zahrnuto oddělení, které se zabývá právě lidskými zdroji. Samozřejmě s velikostí společnosti přímo úměrně roste i náročnost kladená na pracovní náplň a výkon tohoto oddělení. Ale i v tom nejjednodušším slova smyslu je chápání pojmu řízení lidských zdrojů velice složité. Předmětem této práce ovšem není analýza způsobu, jakým firmy své pracovníky řídí, ale je nutné uvést alespoň základní charakteristiku daného tématu.

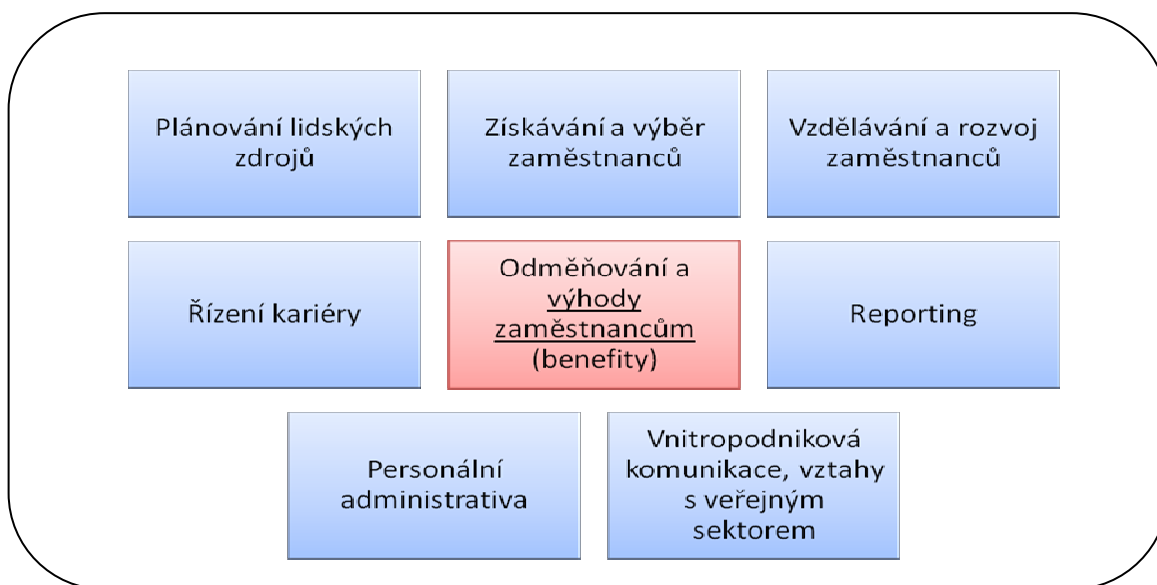
Při největší možné abstrakci je možno uvažovat pouze dva výrobní faktory: práci, kapitál. Za kapitál si lze koupit cokoli potřebné pro výrobu. Ať už to jsou stroje, budovy, pozemky a jiné. S tímto faktorem nenastává mnoho potíží při výrobním procesu, protože má jen jednu podstatnou nevýhodu. Pokud firma vlastní dostatek kapitálu, obává se pouze jeho časového znehodnocení. Na druhé straně s pracovní silou je to o něco složitější. Od pracovníků – zaměstnanců najímá firma jejich činnost tedy práci. Podstatné je slovo najímat, protože zaměstnance nikdy nelze vlastnit, a tudíž si s ním nemůže být jednáno jako s majetkem. Zaměstnanec je tedy v první řadě člověk a ne stroj. Ve svém důsledku tedy do firmy přináší nejen svoji práci, ale i veškeré ostatní vlastnosti, které jsou spojené s lidskou bytostí. Zejména pak emoce, různé charakterové vlastnosti, způsoby chování, kulturní a sociální rozdíly. Výčet by byl asi nekonečný. A co z toho všeho tedy vyplývá? Že obor řízení lidských zdrojů pracuje s faktorem v mnoha případech těžce předvídatelným a tím faktorem se rozumí pojem lidský kapitál. [5]

O co tedy v tomto oboru jde především? Primárním úkolem oddělení pro řízení lidských zdrojů je postarat se o spokojenost svých zaměstnanců, kteří pak následně vykonávají svoji práci lépe a efektivněji. Při plnění tohoto cíle je nutno brát na vědomí, že zaměstnanec je nejenom zdrojem pracovní síly, ale je také člověkem. V působení na zaměstnancovu spokojenost pomáhá mnoho nástrojů při odměňování, hodnocení nebo rozvoji zaměstnance. [3]

3.1 Odměňování zaměstnanců

Náplň práce personálního manažera se skládá z mnoha rozličných činností, které korespondují s různými vědními disciplínami. Psychologie, sociologie, ekonomie, právní problematika – ve všech těchto oborech musí být personalista schopen se orientovat. Hlavní a klíčovým posláním však je, aby se HR manažer, jak je v současnosti personalista nejčastěji označován, postaral o návratnost z investice do lidského kapitálu. Toto je jeho primární úkol. [5]

Jak je možno tohoto cíle dosáhnout? Jedině spokojení, motivovaní a neunavení pracovníci jsou schopni odvádět kvalitní práci v požadovaném množství, to je ten nejlepší možný stav, kterého se personalista snaží dosáhnout. Aby jej však dosáhl, měl by zvládat následující oblasti řízení lidských zdrojů ve firmě. [3]



Obr. 4: Oblasti řízení lidských zdrojů; zdroj: KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*

Každá z oblastí má svá specifika a z pohledu této práce by bylo neúnosné popsat je všechna. Proto se práce bude zabývat pouze okruhem odměňování pracovníků, kam spadají i benefit programy, tudíž i příspěvky na penzijní připojištění.

Odměňování zaměstnanců za jejich práci by šlo rozdělit do tří velkých skupin:

- Plat (mzda) fixní
- Odměny variabilní (závislé na výkonu)
- Zaměstnanecké výhody = benefity

Fixní mzdu či plat pobírá zaměstnanec většinou měsíčně, může být určena také hodinově či kusově. Variabilní část z peněžité odměny tvoří složky, které jsou závislé na skutečně odvedené práci v horizontu čtvrtletí nebo celého roku a dle dosažených a předem stanovených cílů. Do poslední oblasti spadají právě zaměstnanecké výhody, které tvoří určitý nadstandard při udělování honorářů zaměstnancům za odvedenou práci. Penzijní připojištění a především příspěvky zaměstnavatelů spadají právě do jedné z oblastí řízení lidských zdrojů. Řeč je o poskytování zaměstnaneckých výhod. Více viz kapitolu 3.2.

Motivace versus stimulace

Pro úplnost této teoretické části je nutno zmínit rozdíl mezi motivací a stimulací. Tyto dva termíny jsou většinou používány jakožto synonyma. Avšak jejich význam je značně odlišný. Stimul přichází z vnějšího okolí, na jedince se působí externími vlivy. Motivace však vychází zevnitř daného jedince, je interní touhou, chutí něco dělat. Samozřejmě pro většinu populace má vyšší hodnotu uspokojení jejich vnitřních potřeb, proto je motivace mnohem účinnější než stimulace. Personální manažer by tedy měl zaměstnance nejen stimulovat vnějšími faktory jako je např. mzda za odvedenou práci, nebo zmiňované zaměstnanecké výhody. Navíc by měl pracovníky motivovat k tomu, aby danou práci vykonávali, protože oni sami chtějí. [4]

Pokud tedy zaměstnanec vidí, že pro něj zaměstnavatel obstarává nějakou nadstandardní péči (kterou může být právě poskytování benefitů) je nejen více stimulován k výkonu práce, ale i vnitřně motivován k práci, protože se tak snaží vrátit zaměstnavateli tu přidanou hodnotu, kterou do něj firma v podobě benefit programů investovala. Domnívám se, že v tom je jedna z největších výhod při poskytování zaměstnaneckých výhod.

3.2 Programy zaměstnaneckých výhod

Jednou z podstatných činností oddělení zabývajících se lidskými zdroji je organizování a řízení programů s benefity pro zaměstnance. Proč se tyto programy vůbec zavádějí a jakou mají strukturu? Zaměstnavatelé jsou motivováni a stimulováni hned několika důvody proč takovéto programy začleňovat do firemní strategie. Jsou jimi následující fakta:

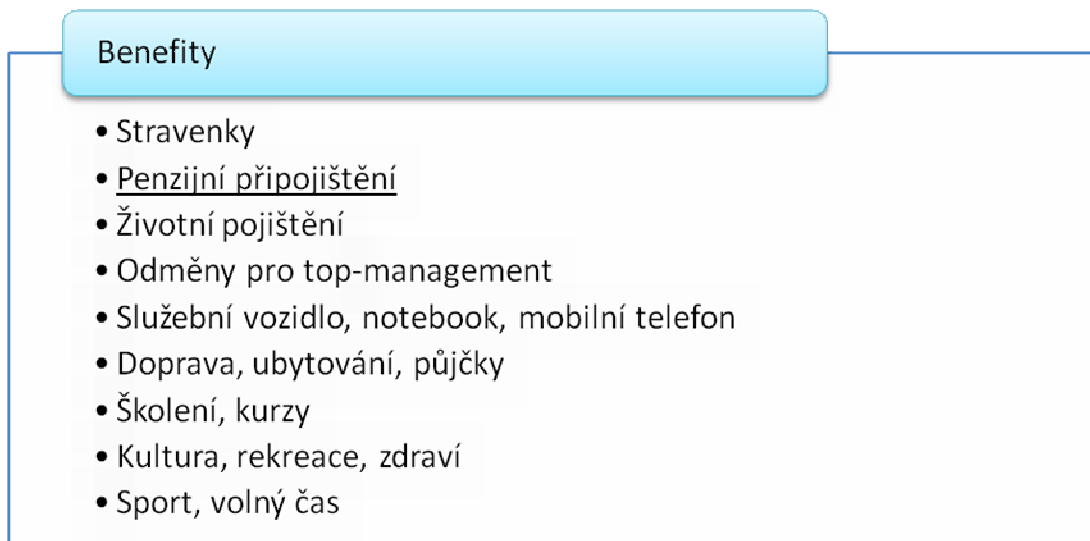
- Odměňování pomocí benefitů je pro zaměstnavatele i zaměstnance díky úsporám na daních a odvodech na pojistném na sociální a zdravotní pojištění výhodnější, než pouhý nárůst mzdy
- Vhodně zvolené benefity mají vyšší efekt na stabilizaci a motivaci zaměstnanců, než pouhý nárůst mzdy
- Benefit programy už jsou v dnešní době brány jako samozřejmost a jejich nezapojení do firemní strategie by bylo určitě značnou konkurenční nevýhodou na trhu práce

Samotný program zaměstnaneckých výhod by měl být koncipován tak, aby vyhovoval podmínkám té které firmy. „Všechny nástroje v programech zaměstnaneckých výhod by ovšem měli být používány se značnou obezřetností. Jednotlivé programy by měly být tzv. šité na míru jednotlivým podnikům. Protože různí zaměstnanci mají různé potřeby. Dále by měly tyto benefity poskytovat značnou svobodu zaměstnancům při jejich čerpání. To vše by tedy programy zaměstnaneckých výhod měli splňovat, aby byly efektivní. Pro účel této práce se dále budeme zabývat pouze penzijním připojištěním.“⁴

Obecně tedy lze říci, že výběr instrumentů v benefit programech by měl být dostatečně pestrý, aby si mohl vybrat kterýkoliv zaměstnanec podle jeho aktuálních potřeb. Dále by systém, jak tyto výhody využívat, neměl být složitý ani komplikovaný. A v neposlední řadě by možnost využití té které výhody měla být zcela ponechána na vůli zaměstnance.

⁴ Malík Lukáš: Trendy v poskytování zaměstnaneckých výhod, Kariéra speciál, 28.2.2008

Struktura zaměstnaneckých výhod může mít nejrozdílnější podobu. Vše ovšem musí být v souladu s právním rámcem daného státu. Mezi obecně využívané nástroje v benefit programech lze řadit následující.



Obr. 5: Zaměstnanecké výhody, možná struktura

Jak samotná název této práce prozrazuje, dále bude analyzováno pouze penzijní připojištění. Zda příspěvky na penzijní připojištění zaměstnancům splňují výhody, které byly uvedeny výše, to bude analyzováno v kapitole 7.

Proč je tedy penzijní připojištění součástí firemních benefit programů? Penzijní připojištění, jakožto finanční produkt, ze své povahy napomáhá stabilizovat pracovní sílu v podniku, protože přináší jistotu finančního zajištění pracovníka v důchodovém věku. Tímto přispívá dané firmě k snížení fluktuace pracovních sil. Podnik, který se rozhodne přispívat finanční částkou svým zaměstnancům na penzijní připojištění, navíc získá jisté daňové výhody a úlevy na odvodu pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. [6]

Hlavní aspekty přispívání zaměstnavatelů na penzijní připojištění svým zaměstnancům budou důkladně analyzovány v kapitolách 5, 6 a 7 této práce.

4 Penzijní připojištění se státním příspěvkem

Finanční produkt penzijní připojištění (dále jen PP) je zcela specifický pro Českou republiku. Primárně slouží k dlouhodobému spoření občanů za účelem zajištění životního standardu i ve věku důchodovém.

Jak vlastně tento finanční nástroj funguje? Poskytovatelem služby je penzijní fond, který shromažďuje a spravuje vybrané příspěvky od účastníků a následně vyplácí penze. Do penzijního připojištění může vstoupit občan České republiky starší 18 let. Nebo osoba, která je účastna na českém systému sociálního a zdravotního zabezpečení. Stát zastoupený ČNB a Ministerstvem financí dohlíží nad tímto sektorem finančního trhu a zároveň podporuje účastníky v jejich spoření v podobě státního příspěvku. [7]

Tab. 1: Výše státního příspěvku na PP

Měsíční příspěvek účastníka	Měsíční státní příspěvek
100 až 199 Kč	50 Kč + 40 % z částky nad 100 Kč
200 až 299 Kč	90 Kč + 30 % z částky nad 200 Kč
300 až 399 Kč	120 Kč + 20 % z částky nad 300 Kč
400 až 499 Kč	140 Kč + 10 % z částky nad 400 Kč
500 Kč a více	150 Kč

Zdroj: zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem

Penzijní fond se zaručuje vyplácet starobní či jinou penzi účastníkovi po splnění určitých náležitostí, které jsou přesně definovány v penzijních plánech. K vyplácení slouží finanční prostředky, které si účastník v průběhu let naspořil. Penzijní fond tyto prostředky investoval a zhodnocoval v rámci mezí, které určuje Česká národní banka. [7]

Občan – potencionální zaměstnanec se může penzijního připojištění účastnit po splnění právních podmínek. Ale jak je to se zaměstnavatelem? Penzijního připojištění se

také může účastnit tzv. třetí osoba, která přispívá účastníkovi na jeho účet u penzijního fondu. Touto osobou může být i zaměstnavatel. [7]

Plynou z účasti na penzijním připojištění pro zaměstnance či zaměstnavatele nějaké výhody? Penzijní připojištění je podpořeno nejen státním příspěvkem, ale také mnoha daňovými úlevami pro účastníka i zaměstnavatele. I když je tedy tento produkt ve srovnání se zahraničím zcela netypický, má dostatek motivačních prvků, aby byl obyvateli, eventuelně zaměstnavateli využíván. [7]

4.1 Zákonné vymezení zaměstnavatele v podmínkách penzijního připojištění

V České republice je legislativně penzijní připojištění se státním příspěvkem upraveno zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem.

V hlavě VI příspěvky účastníků § 27 odstavci (5) je uvedeno: *„Za účastníka může s jeho souhlasem platit penzijnímu fondu příspěvek nebo jeho část třetí osoba; účastník je povinen tuto skutečnost předem písemně oznámit penzijnímu fondu. Podle věty první může platit příspěvek nebo jeho část též zaměstnavatel za své zaměstnance, kteří jsou účastníky podle tohoto zákona. Podle věty první mohou rovněž zaměstnavatelé tvořící fond kulturních a sociálních potřeb hradit z tohoto fondu příspěvek nebo jeho část za své zaměstnance, kteří jsou účastníky podle tohoto zákona. Na příspěvek placený zaměstnavatelem zcela nebo zčásti za své zaměstnance se neposkytuje státní příspěvek.“*⁵

Druhou významnou částí zákona o penzijním připojištění z našeho zkoumaného pohledu je § 37 odstavec (1), který je obsažen v hlavě VIII hospodaření penzijního fondu. Zde zákon cituje: *„Penzijní fond je povinen průběžně evidovat stav příspěvků zaplacených ve prospěch jednotlivých účastníků v rozdělení na příspěvky účastníka, příspěvky účastníka nárokovatelné pro odpočet ze základu daně z příjmů účastníkem, který je poplatníkem daně, příspěvky placené zaměstnavatelem a na ostatní příspěvky zaplacené ve*

⁵ zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, § 27

prospěch účastníka. Dále je penzijní fond povinen odděleně evidovat stav státních příspěvků jednotlivých účastníků a podílů na výnosech hospodaření penzijního fondu.“⁶

Je tedy zákonně vymezená možnost, že účastníkovi PP může přispívat, nebo za něj zcela platit, i třetí osoba. Touto osobou mohou být v praxi třeba rodiče, prarodiče, starší sourozenec. Ale jak to probíhá v případě zaměstnavatele? Z výše uvedených citací ze zákona vyplývá, že na příspěvky zaměstnavatele se nevztahuje státní příspěvek, a tudíž tyto příspěvky musí penzijní fond spravovat na odděleném účtu pro každého klienta zvlášť.

Další právním předpisem vymezujícím problematiku penzijního připojištění se státním příspěvkem je zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů. Více je o tomto zákoně uvedeno v kapitole 7 Výpočtová část. Pokud tedy má zaměstnavatel vůli přispívat svým zaměstnancům na penzijní připojištění, má tu možnost dle výše uvedených zákonných vymezení.

⁶ zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, § 37

5 Vývoj počtu zaměstnanců s příspěvkem zaměstnavatele na penzijní připojištění

Od roku 2000, kdy vstoupila v platnost novela zákona týkající se problematiky penzijního připojištění, se začaly poměrně přesně sledovat příspěvky zaměstnavatelů svým zaměstnancům na penzijní připojištění. Před touto novelou se státní příspěvek vztahoval také na zaměstnavatelův příspěvek, od 1. 1. 2000 tomu tak již nebylo. Proto bylo nutné začít evidovat příspěvky zaměstnavatelů odděleně. Na druhé straně stát zavedl daňové výhody, které měly i nadále stimulovat zaměstnavatele k setrvání v systému penzijního připojištění.

V následující tabulce je uveden právě počet zaměstnavatelů, kteří přispívají svým zaměstnancům na připojištění. V tabulce lze naléznout i další data.

Tab. 2: Vývoj vybraných ukazatelů v penzijním připojištění

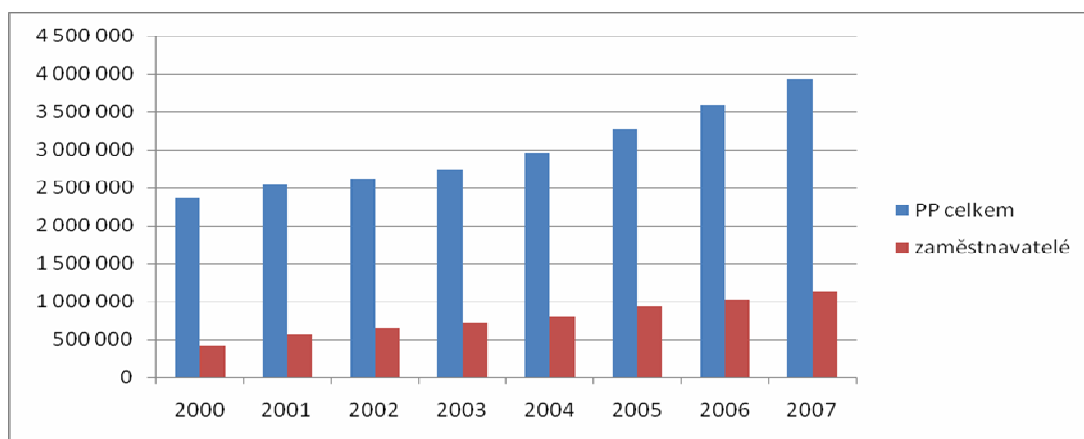
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
1)	2 372 117	2 534 436	2 621 881	2 739 556	2 963 730	3 279 727	3 593 645	3 936 357
1a)	-	6,8 %	3,5 %	4,5 %	8,2 %	10,7 %	9,6 %	9,5 %
2)	326,2 Kč	340,3 Kč	354,0 Kč	383,7 Kč	396,8 Kč	407,9 Kč	430,8 Kč	449,7 Kč
2a)	-	4,3 %	4 %	8,4 %	3,4 %	2,8 %	5,6 %	4,4 %
3)	416 421	567 745	650 209	727 992	801 627	927 930	1 028 850	1 129 618
3a)	-	36,3 %	14,5 %	12,0 %	10,1 %	15,8 %	10,9 %	9,8 %
4)	232,5 Kč	283,3 Kč	311,6 Kč	393,0 Kč	417,0 Kč	462,0 Kč	497,0 Kč	535,0 Kč
4a)	-	21,8 %	10,0 %	26,1 %	6,1 %	10,8 %	7,6 %	7,6 %
5)	17,6%	22,4%	24,8%	26,6%	27,0%	28,3%	28,6%	28,7%

zdroj: Ministerstvo financí, ČNB, Asociace penzijních fondů ČR

¹⁾ počet připojištění, ^{1a)} meziroční růst; ²⁾ průměrný měsíční příspěvek účastníka, ^{2a)} meziroční růst; ³⁾ počet připojištění s vedenými příspěvky zaměstnavatele, ^{3a)} meziroční růst; ⁴⁾ průměrný měsíční příspěvek zaměstnavatele, ^{4a)} meziroční růst; ⁵⁾ podíl připojištění s účastí zaměstnavatelů na celkovém počtu

Celkový počet připojištění za sledovanou dobu 8 let vzrostl 1,66 krát a průměrný každoroční přírůstek činil 7,5 %. Počet zaměstnanců, kterým přispívá jejich zaměstnavatel na penzijní připojištění, vzrostl za tuto dobu 2,71 krát. Průměrný roční růst činil 15,3 %, na konci roku 2007 se celkový počet usadil na metě přes 1 milion účastníků, kterým přispívá zaměstnavatel. Podíl těchto účastníků na celkovém počtu připojištění stále rostl. V současnosti lze říci, že více jak každému čtvrtému účastníkovi přispívá jeho zaměstnavatel na penzijní připojištění. Poslední nejmenovaný ukazatel uvádí průměrný měsíční příspěvek zaměstnavatele. Ten se za období 2000 až 2007 zvedl o 302,50 Kč. Průměrný meziroční růst tohoto ukazatele byl na 12,6 %. Současný průměrný příspěvek na jednoho účastníka je podle informací Ministerstva financí České republiky 450 Kč. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel přispívá vyšší průměrnou měsíční částkou než samotní účastníci. V absolutní hodnotě se jedná o 85 Kč.

Na následujícím grafu je jasně zachyceno, jak se počet všech účastníků vyvíjel. Je zde i patrný nárůst počtu účastníků, kterým přispívá zaměstnavatel.



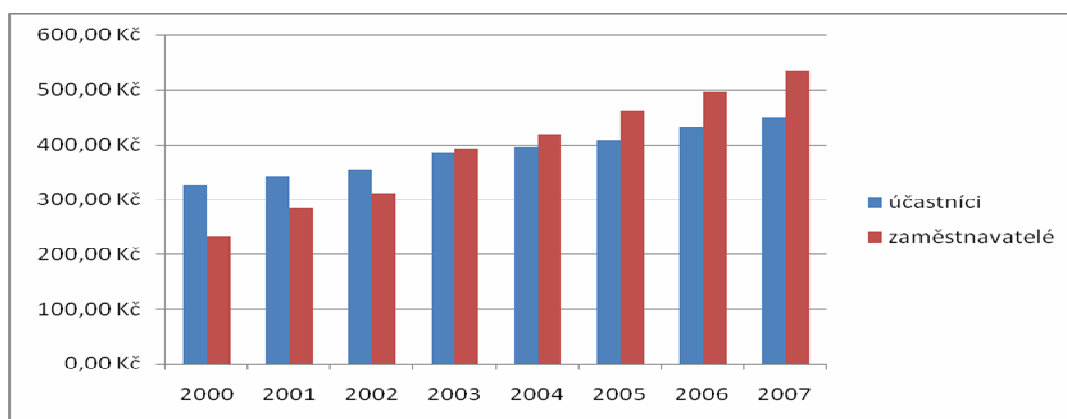
Graf 3: Počet penzijních připojištění v ČR celkem a počet přispívajících zaměstnavatelů

Jednoznačně lze tedy z grafu vyčíst, že trh s penzijním připojištěním v ČR neustále roste. Ať už se jedná o celkový počet připojištěných, nebo počet účastníků, kterým přispívá jejich zaměstnavatel.

Nepředpokládá se, že by tento růst mohl být nekonečný. Ne zcela každý se může stát účastníkem, to vymezuje přesně zákon. Dále Česká republika má jistá populační

omezení. Ekonomicky aktivních obyvatel má ČR okolo 5,5 milionu. Když se k tomu připočtou zahraniční obyvatelé, kteří mohou být účastni českého systému penzijního připojištění, tak by se s trochou nadsázky dalo dobrat čísla 6 milionů potencionálních účastníků. Toto by byl takový strop v počtu osob, které se mohou účastnit připojištění. Když se vezme v potaz ještě možnost, že každý účastník může mít i několik připojištění, ovšem pouze na jedno přispívá a vztahuje se na něj příspěvek od státu, na ty ostatní již nepřispívá, pouze se mu zhodnocují dosud naspořené prostředky. Při této úvaze by strop nejvyššího možného počtu účastníků opět vzrostl. Ale je nutné podotknout, že penzijní připojištění není zas tak výnosný nástroj ke zhodnocení soukromých financí, že by lidé hromadně uzavírali i několik penzijních připojištění najednou. Proto se onen zmiňovaný strop 6 milionů účastníků dá brát s notnou dávkou abstrakce jako limit, kam až může trh penzijního připojištění růst.

Rostly a nadále i rostou měsíční příspěvky zaměstnavatelů, což je patrné na následujícím grafu. Zvyšuje se i poměr připojištění s účastí zaměstnavatele na celkovém počtu připojištění v ČR.



Graf 4: Výše průměrných měsíčních příspěvků účastníků, zaměstnavatelů

Dále je také patrné, že zaměstnavatelé z počátku přispívali méně než samotní účastníci. Ovšem od roku 2003 je jejich průměrný měsíční příspěvek vyšší než příspěvek samotných připojištěných.

U výše průměrných příspěvků se ovšem takovýto strop dá najít velice obtížně. Neboť jeho stoupající tendence odráží zejména ekonomický růst a růst celkové životní

úrovně obyvatelstva. Zde se určitě dá očekávat další navyšování průměrných měsíčních příspěvků, které bude nejspíš svázáno s budoucím vývojem domácí ekonomiky.

Jaké mety by mohl dosáhnout počet zaměstnanců s příspěvkem zaměstnavatele? „Průměrný evidenční počet zaměstnanců ve fyzických osobách je v České republice ve výši 3 318 800“⁷. Toto číslo by zase mohlo být bráno jako horní strop, kam až by mohl růst počet penzijních připojištění, na které přispívá zaměstnavatel. Opět je nutné brát v potaz notnou dávku abstrakce.

Z předešlé analýzy počtu účastníků penzijního připojištění jednoznačně vyplývá všeobecný nárůst včetně počtu zaměstnanců s příspěvkem zaměstnavatele. Nemyslím si však, že by mělo i nadále docházet k nějakému rapidnímu nárůstu. Celkový trh s připojištěním se už zdá být nasycen. Potenciál ovšem vidím v možném navýšení podílu těch účastníků, kterým přispívá jejich zaměstnavatel. Zde je, dle mého soudu, opravdu reálná možnost progresivního růstu. Bude to ale především záležet na parametrech důchodové reformy, kterou připravuje vláda České republiky. Pokud budou zachovány výhody pro zaměstnavatele, nevidím důvod, proč by se počet zaměstnanců s příspěvkem zaměstnavatele neměl nadále zvyšovat.

5.1 Korelační analýza

Jak bylo dokázáno v předchozí kapitole, počet zaměstnanců, kterým na penzijní připojištění přispívá zaměstnavatel, neustále roste. Dále pak i průměrný měsíční příspěvek těchto zaměstnavatelů za jednotlivé roky sledování roste. Ústředním bodem statistického šetření je výzkum, zda mezi těmito dvěma ukazateli neexistuje nějaký vztah, nějaká závislost.

Vzájemná závislost mezi dvěma číselnými proměnnými může být posuzována pomocí různých metod. Jednou z nich je i korelační analýza. Ta se zabývá intenzitou

⁷ Český statistický úřad [online]. [cit. 27. 11. 2007]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz112707_107.xls>

vzájemného vztahu číselných proměnných. Je základní metodou měření síly lineární závislosti číselných proměnných. [2]

Tuto metodu je vhodné použít k analýze závislosti mezi počtem zaměstnanců s příspěvkem zaměstnavatele a výší průměrného měsíčního příspěvku zaměstnavatele, protože to jsou dvě číselné proměnné. Proměnnou x bude v tomto případě počet zaměstnavatelů v PP, proměnnou y bude výše průměrného měsíčního příspěvku těchto zaměstnavatelů.

Vzorec pro výpočet koeficientu korelace:

$$r_{xy} = \sqrt{r_{xy}^2} = \frac{s_{xy}}{s_x * s_y} = \frac{\overline{xy} - \bar{x} * \bar{y}}{\sqrt{(\overline{x^2} - \bar{x}^2) * (\overline{y^2} - \bar{y}^2)}} \quad (1)$$

Koeficient korelace r_{xy} nabývá hodnot $<-1;1>$, přičemž záporné hodnoty ukazují na nepřímou a kladné na přímou lineární závislost. Čím bližší je absolutní hodnota koeficientu hodnotě 1, tím silnější je lineární závislost obou proměnných. V extrémních hodnotách 0 nebo 1 jsou proměnné lineárně nezávislé, resp. funkčně (plně) závislé. [2]

Pro výpočet koeficientu korelace dle vzorce (1) jsou potřeba data z Tab. 2 o počtu zaměstnanců s příspěvkem zaměstnavatele a výší průměrného měsíčního příspěvku těchto zaměstnanců. Jak již bylo řečeno číselnou proměnnou x bude v tomto případě počet zaměstnanců, kteří dostávají příspěvek zaměstnavatele na PP. Proměnnou y bude výše průměrného měsíčního příspěvku těchto zaměstnavatelů.

Následující tabulka obsahuje pomocné výpočty pro konečné určení koeficientu korelace.

Tab. 3: Hodnoty pro výpočet koeficientu korelace

n_i	x_i	y_i	x_i*y_i	x_i²	y_i²
1	416421	233	97026093	1,73406*10 ¹¹	54289
2	567745	282	160104090	3,22334*10 ¹¹	79524
3	650209	312	202865208	4,22772*10 ¹¹	97344
4	727992	393	286100856	5,29972*10 ¹¹	154449
5	801627	417	334278459	6,42606*10 ¹¹	173889
6	927930	462	428703660	8,61054*10 ¹¹	213444
7	1028850	497	511338450	1,05853*10 ¹²	247009
8	1129618	535	604345630	1,27604*10 ¹²	286225
Σ	6250392	3131	2624762446	5,28671*10 ¹²	1306173
průměr	781299	391,375	328095306	6,60839*10 ¹¹	163271,6

Pro následující hodnoty

$$\bar{x} = 781299$$

$$\bar{y} = 391,375$$

$$\overline{xy} = 328095306$$

$$\overline{x^2} = 6,10428*10^{11}$$

$$\overline{x^2} = 6,60839*10^{11}$$

$$\overline{y^2} = 153174,4$$

$$\bar{y}^{-2} = 163271,6$$

vychází korelační koeficient, dle vzorce (1) $r_{xy} = 0,989056252$.

Pro možnost učinit jasné závěry z tohoto výpočtu je nutné provést test hypotézy o nulové hodnotě korelačního koeficientu.

1. $H_0: \rho_{xy} = 0$, neboli hypotéza H_0 říká, že proměnné x a y jsou lineárně nezávislé
2. $H_1: \rho_{xy} > 0$, neboli hypotéza H_1 říká, že existuje přímá lineární závislost mezi proměnnými
3. $t = \frac{r_{xy} * \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$, neboli testové kritérium pro hypotézu H_0 , při Studentově rozdělení s $(n-2)$ stupni volnosti
4. $W \equiv \{t; t \geq t_{1-\alpha}(n-2)\}$, neboli W kritický obor, přičemž když hodnota testového kritéria leží v tomto oboru, pak se zamítá H_0 a přijímá se hypotéza, že u proměnných existuje přímá lineární závislost. [5]

Pro $r_{xy} = 0,989056252$ je tedy $t = 16,42063861$. Na hladině významnosti $\alpha = 0,01$ % poté kritický obor vychází $t \geq 15,25998$. Závěrem tedy lze říci, že mezi číselnými proměnnými x a y existuje opravdu velice silná přímá lineární závislost. V tomto tvrzení se lze zmýlit s 0,01% pravděpodobností.

Korelační koeficient tedy vyšel svojí hodnotou velmi blízko hodnotě 1, tudíž lze usuzovat a téměř plné závislosti. Kladná hodnota ukazuje na přímou lineární závislost. Test o nulové hodnotě korelačního koeficientu na závěr potvrdil správnost předešlých tvrzení a výpočtů. Tento ruční výpočet lze také porovnat s výpočtem provedeným pomocí softwarového programu. Podrobnosti jsou součástí přílohy 1.

Pro samotný trh penzijního připojištění to má jeden veliký důsledek, početně bylo prokázáno, že mezi počtem zaměstnanců, kterým přispívá jejich zaměstnavatel na penzijní připojištění, a výší průměrného měsíčního příspěvku těchto zaměstnavatelů existuje velice silná, téměř funkční závislost.

Tento jev může mít mnoho příčin a jejich důkladné zkoumání by zřejmě vydalo na další rozsáhlou práci. Jedná se totiž o časové řady a statistická metoda v této práci použitá je pouze jednofaktorová. Jinými slovy to, že jsou obě proměnná závislé, může být způsobeno více příčinami. Pro účely této práce stačí pouze prokázaný fakt, že závislost existuje, je přímá a lineární, s velice silným koeficientem korelace.

Jen letmá zmínka o možných příčinách tohoto jevu: jak už bylo zmíněno výše, podstatným faktorem ovlivňující výši příspěvku i počet zaměstnavatelů bude ekonomický vývoj dané země. Pokud ekonomika roste a s ní i platy, zisky, ceny obecně. Potom nejspíše oba ukazatele budou růst také. Jaké jsou argumenty k takovému tvrzení? Firmy si to mohou dovolit díky příznivé ekonomické situaci a zaměstnanci toto zvýšení dokonce vyžadují, neboť cenová hladina v průběhu let také stoupá, tedy nebylo by racionální, nechat stagnovat příspěvky, které mají zajistit jejich blahobyt ve stáří, tj. za několik desítek let.

Naopak při nepříznivém hospodářském vývoji by se dalo očekávat zpomalení růstu zmiňovaných ukazatelů, možná i stagnace, nebo v extrémních případech i úbytek.

Specifickou situaci nabízí i příklad České republiky, která se nachází v období ekonomického růstu hospodářství, ovšem na druhé straně existuje na trhu práce významný nedostatek kvalifikovaných pracovníků a pracovní síly vůbec. Proto by mohl být zaměstnavatelův příspěvek na penzijní připojištění zaměstnancům chápán jako určitá konkurenční výhoda při poptávání pracovníků na trhu. Tato skutečnost by mohla vést, dle mého soudu i vede, k růstu průměrných měsíčních příspěvků zaměstnavatele na penzijní připojištění svým zaměstnancům i k celkovému počtu zaměstnavatelů, kteří se účastní tohoto systému.

6 Analýza využití penzijního připojištění zaměstnavateli

Firmy, jakožto potencionální zaměstnavatelé, především zajímá, jak se na trhu práce prosadit, jaké možné prostředky použít, aby získaly nové zaměstnance, kterých je na českém trhu stále větší nedostatek. Co jim nabídnout navíc kromě finančního ohodnocení v podobě platů nebo mezd? Jedním z možných lákadel je i poskytování již výše uvedených benefit programů. Dílčím nástrojem těchto programů zaměstnaneckých výhod je i penzijní připojištění. Lépe řečeno pravidelné měsíční přispívání zaměstnancům na jejich penzijní připojištění.

6.1 Určující faktory při rozhodování o implementaci penzijního připojištění do firemních programů zaměstnaneckých výhod

Jak již analýza v předchozí kapitole o počtu zaměstnanců, kterým přispívá jejich zaměstnavatel na penzijní připojištění, dokázala, připojištění je firmami využíváno u více jak jednoho milionu zaměstnanců. Jaké jsou ale další důvody, které zaměstnavatele vedou k začlenění tohoto finančního nástroje do benefit programů? Co by takovou firmu před rozhodnutím o implementaci penzijního připojištění mělo zajímat? Jaké argumenty by přesvědčili případného ředitele firmy, aby dal souhlas k tomu, že jeho firma bude poskytovat příspěvky na připojištění svým zaměstnancům? Následující analýza by tyto argumenty měla osvětlit.

Podle pravidelné studie *PayWell 2007: Efektivně řídit, efektivně odměňovat* společnosti *PricewaterhouseCoopers*: „příspěvek na penzijní připojištění poskytuje 67% společností, což dělá z tohoto produktu jeden z nejvyužívanějších v systémech zaměstnaneckých benefitů.“⁸ Dle této studie je tedy připojištění využíváno jednou třetinou zaměstnavatelů. Jak si ale tedy stojí v porovnání s jinými instrumenty benefit programů? Je

⁸ Pricewaterhousecoopers [online]. [cit. 29. 10. 2007]. Dostupné z: <http://www.pwc.com/cz/cze/about/press-rm/2007/pressrm25_07_cz.html>

nejvyžívanější nástroj svého charakteru, nebo jsou poskytovány nějaké podobné finanční instrumenty, jako je penzijní připojištění?

Jak již bylo uvedeno v teoretické části této práce, benefit programy mohou nabízet mnoho rozdílných instrumentů. Jejich využití dokládá následující tabulka.

Tab. 4: Procento využití zaměstnaneckých výhod firmami

Zaměstnanecká výhoda	% společností
mobilní telefon aspoň některým pracovníkům	98
služební auto aspoň některým pracovníkům	93
týden dovolené navíc	81
občerstvení na pracovišti	78
stravenky	76
penzijní připojištění	67
sportovní akce	58
společenské akce	55

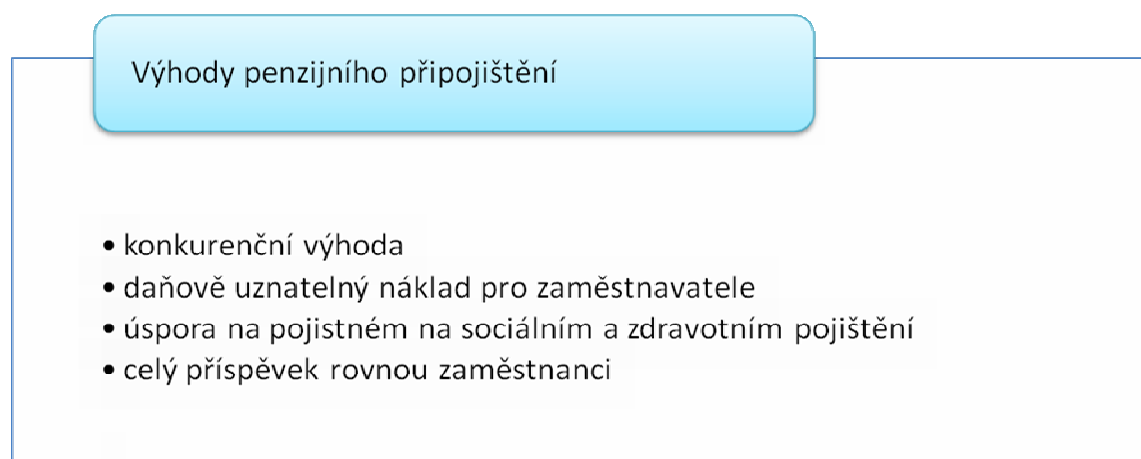
Zdroj: PayWell 2007: Efektivně řídit, efektivně odměňovat

Z tabulky vyplývá, že mezi zaměstnavateli je penzijní připojištění velice oblíbené. Jelikož životní pojištění v tabulce není ani uvedeno, lze tedy předpokládat, že přispívání na penzijní připojištění je vyžívanější než přispívání na životní pojištění. Tyto dva produkty spadají do III. pilíře důchodového systému v České republice. Proč tomu tak je? Myslím si, že produkt penzijní připojištění je značně jednodušší, a tudíž pro většinu obyvatelstva průhlednější a tím pádem více využívaný. Když tedy zaměstnanci více využívají penzijní připojištění, pak tedy i zaměstnavatelé více přispívají právě na připojištění než na životní pojištění.

Proč tedy připojištění používat? Velká část konkurence už ho implementovala do programů zaměstnaneckých výhod, což vyplývá z analýzy počtu zaměstnanců s příspěvkem od zaměstnavatele, viz kapitolu 5. Takže pro tu část, která penzijní připojištění zatím ještě nevyužívá, to může znamenat značnou konkurenční nevýhodu. Příspěvek na penzijní připojištění zaměstnanci je v dnešní době už nutnost.

Co by dále firmy mělo zajímat při úvahách o zařazení PP do benefitů? Zcela určitě finanční stránka věci. Existují tedy nějaké výhody pro přispívající firmy, když je jich tak mnoho? A jaké tyto výhody jsou? Bezpochyby lze jmenovat daňové zvýhodnění jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Příspěvek, který firma poskytne svým pracujícím, je daňově uznatelným nákladem a nemusí ho tedy platit z čistého zisku. Navíc se z takto poskytnuté odměny neplatí pojistné na sociální a zdravotní pojištění, na rozdíl od odměny v podobě mzdy. Pro zaměstnavatele je penzijní připojištění lákavé také z toho důvodu, že zaměstnanec dostane příspěvek v celé výši. To znamená, že takováto odměna je oproštěna od daně z příjmů ze závislé činnosti a nepodléhá ani odvodu na pojistné. Touto tematikou se bude podrobně zabývat kapitola 7.

Předcházející výčet a popis jednotlivých argumentů by se dal shrnout do následujících jednoduchých hesel.



Obr. 6: Výhody penzijního připojištění pro zaměstnavatele

Myslím si, že toto jsou ty nejpádnejší argumenty, které by měly být brány v úvahu při počátečním rozhodování o implementaci penzijního připojištění do benefit programů.

Programy penzijních fondů pro zaměstnavatele

Posledním otazníkem pro firmu při rozhodovacím procesu o zavedení nového produktu bývá dodavatel. V tomto specifickém případě se jedná o penzijní fond. Jaké fondy se na českém trhu pohybují? A nenabízejí někteří náhodou něco lepšího? Podobné otázky zřejmě napadají vedoucí pracovníky firem, které se rozhodly připojištění poskytovat a už jen hledají ten správný fond. Analýza penzijních fondů a jejich specifických nabídek firmám by vydala na ne jednu takovouto práci. Proto jsem vybral, dle mého soudu, ty nejdůležitější výhody, které plynou z uzavření smlouvy mezi zaměstnavatelem a penzijním fondem o tom, že zaměstnavatel se zaváže přispívat svým zaměstnancům právě u tohoto jediného penzijního fondu.

Jelikož je v České republice již pouze 10 penzijních fondů, které vznikly různým slučováním, či popřípadě zánikem v historickém vývoji, každý z těchto fondů je součástí nějaké nadnárodní finanční skupiny. Už z tohoto hlediska se některé možné výhody, které fondy poskytují, mohou zdát trochu jasnějšími. Pokud tedy penzijní fond patří do určité finanční skupiny podniků, potom většinou v rámci získávání nových klientů nabízí zvýhodněné ostatní finanční produkty od finančních institucí, které vlastní stejná mateřská společnost. *„Ve spolupráci s ostatními členy finanční skupiny ČSOB / KBC byl pro zaměstnavatele, přispívající svým zaměstnancům na penzijní připojištění, připraven motivační program umožňující získat řadu zvýhodněných finančních produktů. Nabídka obsahuje také pojistné produkty související především s pojištěním zaměstnanců:*

- *Hromadné úrazové pojištění pro zaměstnance – výhodnější sazby,*
- *Pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu povolání pro zaměstnance – zvýhodněné podmínky,*
- *Cestovní pojištění- přenosná karta, zvýhodněné podmínky.*

Případné zvýhodnění týkající se ostatních pojišťovacích produktů, např. majetkového pojištění, může být předmětem individuálního jednání.“⁹ Toto byla jedna

⁹ ČSOB Penzijní fondy [online]. [cit. 29. 10. 2007]. Dostupné z: <<http://www.csobpf.cz/pfcz/cz/O-nas/Firemni-program/Vyhody-pro-vasi-firmu-stabilita.htm>>

ukázka, jak se snaží penzijní fondy nalákat zaměstnavatele, aby přispívali zaměstnancům právě u jejich fondu.

Dále finanční jistota a stabilita fondu. Určitě fondy mohou poskytnout zkušenosti, pokud jsou součástí velkých finančních skupin. Hlavně a především poskytují finanční odměny zaměstnavatelům, za to že de facto přivedou penzijnímu fondu několik desítek, stovek či snad i tisíců nových klientů. Firmy se tedy stávají jakýmsi externím alternativním distribučním kanálem jednotlivých fondů. A stejně jako ostatní prodejní kanály si zaslouží svoji provizi, i firmy od fondů obdrží většinou jednou ročně určité procento ze sumy zaslaných příspěvků nazpět. „*Pravidelná roční odměna ve výši 3% z objemu poukázaných příspěvků zaměstnavatele na penzijní připojištění po celou dobu platnosti smluvního vztahu s penzijním fondem. Odměna je vyplácená jednou ročně.*“¹⁰

Stejně tak jako se firmy snaží nabídnout svým zaměstnancům něco navíc v podobě benefitů, tak i penzijní fondy mají propracovaný svůj systém, jak oslovit zaměstnavatele, aby přispívali právě u nich. Některé fondy své programy veřejně prezentují, jiné zase úzkostlivě tají. Faktem ovšem zůstává, že firma na tomto konkurenčním boji opět jedinečně profituje.

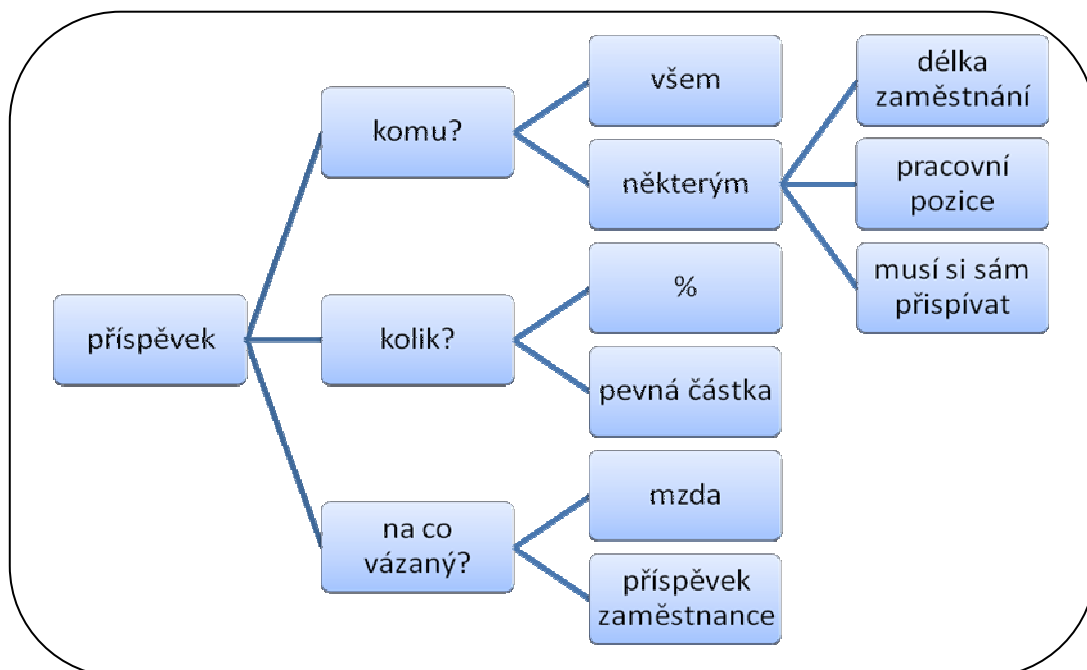
6.2 Koncepce penzijního připojištění v benefit programech

Toto již je stadium, kdy je firma rozhodnuta přispívat svým zaměstnancům, je si plně vědoma veškerých výhod a už ji jen zajímá způsob přispívání. Za otázkou „jakým způsobem a kterým zaměstnancům přispívat?“ se mohou skrývat konkrétnější představy typu: přispívat všem zaměstnancům nebo jenom některým. Když jen některým, tak jaká budou kritéria pro výběr zaměstnance, který bude mít nárok na příspěvek. Dále je určité nutná úvaha nad výší daného příspěvku: stanovit pevnou výši či procentuální, která bude vztažena na mzdu, nebo dokonce pohyblivou například dle nějakého optima. Výše

¹⁰ ČSOB Penzijní fondy [online]. [cit. 29. 10. 2007]. Dostupné z: <<http://www.csobpf.cz/pfcz/cz/O-nas/Firemni-program/Vyhody-pro-vasi-firmu-stabilita.htm>>

příspěvků je také do značné míry ovlivněna legislativním rámcem (podrobnosti viz následující kapitola).

Rozhodovací proces o určení výše příspěvku by obecně mohl vypadat takto (viz tabulka níže). Myslím si, že jsou v něm zahrnuty podstatné primární parametry pro to, aby se zaměstnavatel mohl rozhodnout podle vlastních představ a požadavků.



Obr. 7: Kritéria pro přidělení příspěvku na PP

Možností, jak nastavit kritéria pro výběr těch zaměstnanců, kteří budou dostávat příspěvek je mnoho. Výše uvedené jsou, podle mého mínění, ty hlavní. Optimální se zdá, aby tuto možnost měli všichni pracující. Protože se tak předchází problémům, které by mohli vyvolat ti zaměstnanci, kteří by nárok neměli. Na druhou stranu příspěvek poskytovaný pouze zaměstnancům ve vyšší pozici může pozitivně stimulovat k dobrému pracovnímu výkonu. Všechny výhody či nevýhody nelze v této práci popsat a ani to není jejím úkolem. Zaměstnavatel by si jich ovšem měl být vědom a s ohledem na vlastní potřeby a možnosti určit způsob nároku na příspěvek. Zde by měl hrát významnou roli penzijní fond jakožto rádce a zkušený odborník. Fondy znají z praxe, jak jsou parametry nastaveny v jednotlivých firmách, co se týče odvětví, velikosti, geografické polohy. Firmy

by měly těchto zkušeností využít a zeptat se odborných zástupců na rady, pokud je už přímo fondy neposkytují jako nástroj programů zaměřených právě na firmy.

Dalším podstatným faktorem v koncepci penzijního připojištění je výše příspěvku, lépe řečeno stanovení této výše. Příspěvek může být vázaný na výši mzdy, nebo na výši příspěvku, který si spoří sám zaměstnanec. Na druhé straně může být dán naprosto nezávisle na těchto dvou faktorech. Samotná výše je pak určena buď procentem, nebo pevnou částkou.

Veškerá jmenovaná kritéria mají své klady i zápory, daná firma by měla mít vždy systém příspěvků na penzijní připojištění takový, který jí nejvíce vyhovuje. Jednotlivé parametry se mohou navzájem kombinovat, takže je mnoho možností, jak uspokojit potřeby náročné a strukturou zaměstnanců složité firmy.

7 Výpočtová část

Analýza základních finančních aspektů penzijního připojištění se státním příspěvkem je zřejmě nejdůležitější částí této práce. Jedná se konkrétně o daňové výhody pro zaměstnavatele i zaměstnance, kteří využívají PP. Veškeré finanční úlevy a daňové výhody zmapuje ukázkový výpočetní příklad. Na jedné straně zaměstnavatel nepřispívající svému zaměstnanci na penzijní připojištění, na straně druhé opačný případ. Model bude vycházet především ze zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů a také několika předpokladů.

7.1 Srovnávací výpočet - zaměstnavatel využívající příspěvky na penzijní připojištění vs. zaměstnavatel nevyužívající penzijní připojištění (legislativní podmínky do 1. 1. 2008)

Podle § 6 odstavce (9) písmene s) zákona o dani z příjmů je příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu osvobozen od daně z příjmů, maximálně však do výše 5 % vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Jinými slovy ani zaměstnanec ani zaměstnavatel neplatí z tohoto příspěvku pojistné. [8]

Dále pak § 24 odstavec (2) písmeno zj) stejného zákona umožňuje zaměstnavateli uznat tento příspěvek výdajem (nákladem) vynaloženým na dosažení, zajištění a udržení příjmů, avšak maximálně do výše 3 % úhrnu vyměřovacích základů zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti za zdaňovací období nebo jeho část. [8]

Dle § 24 se výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem. [8]

Hospodářský výsledek jakéhokoliv subjektu je dán účetně rozdílem jeho příjmů (výnosů) a výdajů (nákladů). Každý podnik tedy potenciální zaměstnavatel se bude určitě snažit dosáhnout zisku a to co největšího. Kromě toho, že se bude pokoušet dosahovat závratných příjmů, musí na druhé straně minimalizovat své náklady. A platové ohodnocení pracovní síly je jedním z takovýchto nákladů. Tudíž lze předpokládat, že racionálně uvažující zaměstnavatel se bude chovat tak, že bude chtít maximalizovat svůj zisk a to tím, že minimalizuje své náklady.

Při vyplácení mzdy je pro zaměstnavatele samozřejmě nákladem i pojistné na sociální a zdravotní pojištění. To se odvádí za každého zaměstnance a je určeno procentní výší z hrubé mzdy, jak je uvedeno v následující tabulce.

Tab. 5: Procentuální výše pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti z měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance

	Sociální pojištění	Zdravotní pojištění	CELKEM
zaměstnanec	8%	4,5%	12,5%
zaměstnavatel	26%	9%	35%

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Mnoho zaměstnanců si to možná neuvědomuje, ale pro jejich zaměstnavatele je náklad na jednoho pracovníka nejen výše hrubé mzdy, ale i dalších 35 % z HM, které odvede na pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Dle mého soudu je tato částka z pohledu zaměstnavatele opravdu nezanedbatelná.

V ukázkovém příkladě zaměstnavatel zvýší mzdu svému zaměstnanci a to pro lepší motivaci k práci. Vezmeme původní hrubou mzdu ve výši 21 500 Kč, což je republikový průměr. „Ve 3. čtvrtletí roku 2007 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda na

*jednoho pracovníka v ČR 21 470 Kč*¹¹. V prvním případě využije zaměstnavatel možnosti přispívat na penzijní připojištění a o tento příspěvek vlastně zvýší mzdu. Jelikož máme na mysli racionálního jedince, zvolí výši příspěvku 645 Kč. Je to právě ono maximum 3 % z vyměřovacího základu pro daňově uznatelný náklad.

Na druhé straně neznalý zaměstnavatel prostě navýší hrubou mzdu o stejnou částku na 22 145 Kč. Dále je nutno uvést výši příjmů, tu předpokládejme v jakékoliv hodnotě X. Aby mohla být porovnána výhodnost jednoho zvoleného přístupu před druhým, bude se porovnávat výsledek hospodaření zaměstnavatele po zdanění. Daň pro názornost bude činit 24% stejně jako daň právnických osob v ČR.

Jaké jsou tedy elementární předpoklady pro následující výpočty a z nich vyplývající úvahy?

- Hrubá mzda pracovníka 21 500 Kč
- Příspěvek na penzijní připojištění nebo navýšení hrubé mzdy ve výši 645 Kč
- Výše sazeb daní a pojistného viz legislativa ČR do 1. 1. 2008
- Zaměstnavatel minimalizující náklady na pracovníka
- Porovnání výsledků hospodaření zaměstnavatelů po zdanění
- Ostatní faktory nezměněny

Porovnávají se tedy dva zaměstnavatelé a jejich hospodářský výsledek. To jak se na jejich hospodaření v konečném světle promítne skutečnost, že jeden přispívá svému zaměstnanci na penzijní připojištění a druhý pouze zvedne hrubou mzdu zaměstnance za jinak nezměněných okolností.

Z porovnání by měla vyplynout výhodnost, či nevýhodnost využití příspěvků na penzijní připojištění zaměstnavatelem.

¹¹ Český statistický úřad [online]. [cit. 27. 11. 2007]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz112707.doc>>

Výpočty v následující tabulce jsou zcela elementární a vycházejí z výše uvedených předpokladů.

Tab. 6: Srovnávací výpočet PP pro zaměstnavatele

Zaměstnavatel	s PP	bez PP
Hrubá mzda	21 500 Kč	22 145 Kč
Příspěvek na PP	645 Kč	0 Kč
Celková hrubá odměna zaměstnanci	22 145 Kč	22 145 Kč
Vyměřovací základ	21 500 Kč	22 145 Kč
Pojistné na SP a ZP = HM*35%	7 525 Kč	7 750,75 Kč
Celkový náklad na zaměstnance	29 670 Kč	29 895,75 Kč
Hospodářský výsledek (výnos – náklad)	X – 29 670 Kč	X – 29 895,75 Kč
Zdaněný HV (čistý zisk)	0,76*X – 0,76*29 670 Kč	0,76*X – 0,76*29 895,75 Kč
Náklady po zdanění v absolutní hodnotě	22 549,2 Kč	22 720,77 Kč

Zdroj: vlastní výpočet

Rozdíl v nákladech po zdanění a tedy i v čistém zisku se rovná **171,57 Kč**. Což znamená, že za daných předpokladů tohoto modelového příkladu zaměstnavatel nevyužívající zvýšení ohodnocení zaměstnance pomocí příspěvků na penzijní připojištění trátí na čistém zisku s každým zaměstnancem, kterému nepřispívá, 171, 57 Kč měsíčně.

Mohlo by se zdát, že jde o zanedbatelnou částku v kontextu s několika miliardovými zisky největších firem v ČR. Ovšem stačí tento příklad doplnit jednou úvahou a zkreslení malých čísel se zcela změní. Jedničkou mezi českými firmami je bezesporu ŠKODA AUTO a.s., jež zaměstnává přibližně 28 000 zaměstnanců. Samozřejmě nelze předpokládat, že každý z nich může být účasten penzijního připojištění v podmínkách české legislativy. Ale vezměme v úvahu 20 000 možných zaměstnanců, kterým by automobilka přispívala na penzijní připojištění. V konečném počtu to dělá 3 431 400 Kč ušetřených na čistém zisku měsíčně, oproti situaci, kdy by ŠKODA AUTO pouze zvedla hrubou mzdu o našich uvažovaných 645 Kč.

Nejnázornější příklad by zajisté byl, pokud bychom se pohybovali v časovém intervalu jednoho roku. Tam by se úspora vyšplhala až na 41 176 800 Kč. Částka je to bezesporu vysoká. Která firma by si nechala ujít tak snadno ušetřených 41 milionů korun? Zcela upřímně řečeno žádná! A navíc k tomu stačí tak jednoduchý krok – přispívat svým zaměstnancům na penzijní připojištění.

To byl celistvý pohled na zaměstnavatelovu potřebu dosahovat co největšího zisku, jakožto primárního ukazatele úspěšnosti podnikání. Ovšem neméně důležitým faktorem je pracovní síla jako taková a především její spokojenost. A pro zaměstnavatele by měla být spokojenost zaměstnanců stejně důležitá jako výše dosahovaného zisku. To proto, že tyto dva faktory spolu silně souvisí. Protože jak bylo řečeno v kapitole věnované řízení lidských zdrojů – spokojený a motivovaný pracovník pracuje efektivněji.

Zajímavou otázkou tedy je, jestli z hlediska daňových výhod je penzijní připojištění pro zaměstnance stejně příznivý produkt jako pro zaměstnavatele? Je určitě zajímavé, že firmy mají ze zavedení připojištění do programů poskytování benefitů prospěch, ale mají z toho něco i samotní zaměstnanci?

Zákonné podmínky pro tento výpočet je nutno doplnit o jeden paragraf. V zákonu o dani z příjmů je v § 15 nezdánitelná část základu daně odstavci (5) uvedeno, že od základu daně lze odečíst příspěvek zaplacený poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem. Částka, kterou lze takto odečíst, se rovná úhrnu příspěvků sníženému o 6 000 Kč. Maximální částka, kterou lze takto odečíst činí 12 000 Kč. To znamená, že pro maximalizaci daňových zvýhodnění musí přispívat poplatník - zaměstnanec 1 500 Kč

měsíčně, což je 18 000 ročně. Sníženo o 6 000 Kč dává oněch zmiňovaných maximálních 12 000Kč. [8]

Předpoklady vycházejí z předcházejícího případu a budou o něco málo je doplněny. Zaměstnanec si musí sám na penzijní připojištění přispívat částkou nejméně 100 Kč měsíčně, tato podmínka plyne ze zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění. Tyto příspěvky podle výše zmiňovaného paragrafu může odčítat ze svého základu daně, pokud jejich úhrn přesáhne 6 000 Kč. Při srovnání se zaměstnancem, kterému nepřispívá ani zaměstnavatel ani on sám na PP, se bude dále předpokládat, že suma příspěvků zaměstnance s penzijním připojištěním nepřesáhla 6 000 Kč ročně. Tudíž zaměstnanec neuplatňuje žádné odpočty od základu daně.

Dále je poplatník - zaměstnanec samoživitel, bez manželky či dětí. Nemá nárok na žádný invalidní důchod či jiné požitky ze sociální sféry. Neuplatňuje jiné slevy na dani než pouze na poplatníka. Ve zkoumaném příkladu je podstatné, jaký konečný efekt má na čistou mzdu zaměstnance to, že mu zaměstnavatel přispívá na penzijní připojištění místo toho, aby mu jen o stejnou částku navýšil hrubou mzdu.

Základní předpoklady pro následující výpočet

- Hrubá mzda pracovníka 21 500 Kč
- Příspěvek na penzijní připojištění nebo navýšení hrubé mzdy ve výši 645 Kč
- Příspěvky samotného zaměstnance nižší než 6 000 Kč ročně
- Samoživitel, bez rodiny a nároků na dávky ze sociální sféry
- Výše sazeb daní a pojistného viz legislativa ČR do 1. 1. 2008
- Porovnání výsledků čistého příjmu pracovníka, kterým přispívá zaměstnavatel, a zaměstnance, kterému zaměstnavatel pouze navýšil hrubou mzdu
- Ostatní faktory nezměněny

V tomto případě se tedy porovnává dopad příspěvku na připojištění na čistou mzdu zaměstnance.

V následující tabulce je porovnána výhodnost příspěvků na penzijní připojištění z pohledu zaměstnance.

Tab. 7: Srovnávací výpočet PP pro zaměstnance

Zaměstnanec	s PP	bez PP
Hrubá mzda	21 500 Kč	22 145 Kč
Příspěvek na PP	645 Kč	0 Kč
Celková hrubá odměna zaměstnanci	22 145 Kč	22 145 Kč
Vyměřovací základ	21 500 Kč	22 145 Kč
Pojistné na SP a ZP = HM*12,5%	2 687,5 Kč	2 768,125 Kč
Základ daně	18 812,5 = 18 900 Kč	19 376,75 = 19 400 Kč
Daň	2 904,125 Kč	3 045,1875 Kč
Daň po slevě (sleva na poplatníka 600 Kč)	2 304,125 Kč	2 445,1875 Kč
Čistá mzda	16 508,375 Kč	16 931,5625 Kč
Čistý efekt s PP	17 153,375 Kč	16 931,5625 Kč

Zdroj: vlastní výpočet

Tedy rozdíl mezi čistým příjmem zaměstnance, kterému přispívá zaměstnavatel na penzijní připojištění, a zaměstnancem, jehož chlebodárce tak nečiní, je v řádech stovek korun českých. Přesněji **221,50 Kč** po zaokrouhlení ve prospěch zaměstnance s příspěvkem na připojištění. Zaměstnanec s PP tedy dostane celý zaměstnavatelův příspěvek. Nemusí z něho odvádět pojistné na zdravotní a sociální pojištění, dále tento příspěvek nepodléhá ani dani z příjmů. Navíc na čisté mzdě zaměstnanec s příspěvkem

zaměstnavatele také vydělá. Při takovémto stálém měsíčním výdělku si zaměstnanec polepší ročně o 2 658 Kč, což již není, dle mého názoru, tak zanedbatelná částka na jednoho jedince. Myslím si, že pokud bych se měl sám rozhodnout, zda si za rok přilepšit o finanční částku více jak dva a půl tisíce korun, rozhodně bych byl pro. Za předpokladu nepřetržité pracovní činnosti po dobu 40 let již celková suma na jednoho zaměstnance činí 106 320 Kč.

V tomto případě bych osobně viděl spíše makroekonomické souvislosti. Vezme-li se v potaz, že v současné době přispívá více jak 1 milionu účastníků PP zaměstnavatel. Pak by se nám roční kupní síla obyvatelstva zvýšila o 2,658 mld. Kč jen díky využívání penzijního připojištění se státním příspěvkem. Toto zvýšení tržní poptávky ze strany domácností by mělo ve svém důsledku vliv na poptávku po produkci firem na agregátním trhu, tudíž by firmy více vyráběly a následkem toho více prodávali. Konečným pozitivním efektem by tedy bylo zvýšení zisku firem, tedy potencionálních přispívajících zaměstnavatelů na PP. Ovšem za předpokladu, že by byla výše uvedená suma peněz domácnostmi utracena a ne spořena.

O čem tedy dva výše uvedené ukázkové příklady vypovídají? Firma v zájmu své strategie na podporu spokojenosti svých pracovníků zaimplementuje penzijní připojištění do programu zaměstnaneckých výhod. Vedlo ji k tomu to, že nejen ona sama znásobí čistý zisk, ale i její zaměstnanci budou s navýšením odměny za práci v podobě příspěvků na PP spokojeni více, než s pouhým zvýšením hrubé mzdy. Neboť v konečném důsledku je to pro ně finančně zajímavější, jak názorně ukázaly oba modelové případy. Zaměstnavatel je tedy spokojen, že zvýšil svůj zisk při současném uspokojení svých pracovníků. V širších souvislostech si dokonce firma může uvědomit, že pozitivně stimulovala tržní poptávku, čímž následně došlo k zvýšení jejího odbytu, jakožto jednoho člena agregátní nabídky.

7.2 Reforma veřejných financí – legislativní podmínky od 1. ledna 2008

S reformou veřejných financí, tzv. vládním reformním batohem, je spjato mnoho novelizací různých zákonů. Penzijní připojištění se změnám ve svém legislativním rámci

také nevyhnulo. A to především novelou zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů. V tomto předpisu se používá zcela odlišný způsob výpočtu daně z příjmů pro fyzické osoby. Následují také změny v sazbách daně fyzických i právnických osob, ve slevách na dani či změny v uznatelnosti daňových nákladů.

Aby tato práce byla aktuální a především pro zajímavé srovnání, jsou předcházející příklady přepočteny podle legislativních podmínek, které nabývají účinnosti k 1. 1. 2008. V dalších letech s velkou pravděpodobností dojde k dalším změnám v souvislosti s reformou. Je na budoucích zájemcích o toto téma znovu tuto problematiku zaktualizovat po letech.

Co se týče právnických osob, jsou zde dvě zásadní změny. První snižuje sazbu daně z příjmů o 3 procentní body, tedy na 21 %. Druhá se týká úhrnu příspěvků zaměstnavatele přispívajícího na penzijní připojištění nebo životní pojištění. Nepřesáhne-li suma v součtu 24 tisíc Kč, neplatí z těchto příspěvků zaměstnavatel ani pojistné na sociální zabezpečení ani příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a může je tak zahrnout do nákladů. Ovšem nově musí zaměstnavatel tuto skutečnost ukotvit v kolektivní smlouvě, či pracovní smlouvě, nebo jiném pracovně-právním předpisu společnosti, aby mohl tyto příspěvky počítat mezi daňově uznatelné náklady. [8]

Pro přepočet následujícího příkladu platí veškeré předpoklady z příkladů přecházejících. Jinými slovy suma příspěvků nepřesahuje 24 tisíc Kč za rok, tudíž jsou příspěvky osvobozeny od placení pojistného. Dále zaměstnavatel přidal do kolektivní smlouvy dodatek o nároku zaměstnance na příspěvek na penzijní připojištění, tudíž jsou tyto příspěvky pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. A v neposlední řadě se hospodářský výsledek daní nižší sazbou daně z příjmu právnických osob.

Jaké jsou tedy elementární předpoklady pro následující výpočty a z nich vyplývající úvahy?

- Hrubá mzda pracovníka 21 500 Kč
- Příspěvek na penzijní připojištění nebo navýšení hrubé mzdy ve výši 645 Kč
- Výše sazeb daní a pojistného viz legislativa ČR od 1. 1. 2008
- Zaměstnavatel minimalizující náklady na pracovníka

- Porovnání výsledků hospodaření zaměstnavatelů po zdanění
- Ostatní faktory nezměněny

V následující tabulce tedy budou porovnány dopady na náklady na zaměstnance dvou zaměstnavatelů. Jeden přispívá svému zaměstnanci na penzijní připojištění a druhý pouze zvedl hrubou mzdu zaměstnance. To vše za nových legislativních podmínek platných od 1. 1. 2008 v České republice.

Tab. 8: Srovnávací výpočet PP pro zaměstnavatele, v podmínkách od 1. 1. 2008

Zaměstnavatel	s PP	bez PP
Hrubá mzda	21 500 Kč	22 145 Kč
Příspěvek na PP	645 Kč	0 Kč
Celková hrubá odměna zaměstnanci	22 145 Kč	22 145 Kč
Vyměřovací základ	21 500 Kč	22 145 Kč
Pojistné na SP a ZP = HM*35%	7 525 Kč	7 750,75 Kč
Celkový náklad na zaměstnance	29 670 Kč	29 895,75 Kč
Hospodářský výsledek (výnos – náklad)	X – 29 670 Kč	X – 29 895,75 Kč
Zdaněný HV (čistý zisk)	0,79*X – 0,79*29 670 Kč	0,79*X – 0,79*29 895,75 Kč
Náklady po zdanění v absolutní hodnotě	23 431,3 Kč	23 617,64 Kč

Zdroj: vlastní výpočet

V tomto případě činí rozdíl v čistém zisku **178,34 Kč** měsíčně na jednoho zaměstnance, kterému společnost přispívá na penzijní připojištění a tím navyšuje

ohodnocení pracovníka, oproti případu, kdy společnost pouze zvýší hrubou mzdu zaměstnanci. Pokud bych opět vzal v úvahu naší nejvýznamnější firmu, a tudíž i silného zaměstnavatele, řeč je o ŠKODA AUTO a.s.. Potom by se dalo uvažovat o 20 000 zaměstnancích, kterým přispívá společnost na PP. Měsíčně by se pak čistý zisk firmě zvýšil o 3 566 800 Kč, ročně už by to činilo 42 801 600 Kč, jen díky tomu, že firma využila v případě zvýšení finančního ohodnocení pracovníka příspěvky na penzijní připojištění a ne nárůst hrubé mzdy. Tyto závěry byly okomentovány již v předcházející kapitole, dodávám jen řečnickou otázku a zároveň námět na zamyšlení. Která firma by si nechala ujít takovou sumu peněz?

Jak bylo napsáno výše, podstatných změn doznal zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů. Velikým převratem ve výběru daní od fyzických osob je zavedení jedné rovné daně na úrovni 15 %. Zrušila se tedy veškerá platová pásma a také progresivní zdanění. Základem pro výpočet daně je tzv. superhrubá mzda, která v sobě kromě hrubé mzdy zahrnuje také zaměstnavatelův odvod na pojistné na sociální zabezpečení plus příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (+35% z HM). Slevy na dani byly také změněny. Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob a to v součtu do výše 24 000 Kč. Tudíž celý výpočet pro zdanění mzdy zaměstnancům je zcela odlišný od toho předchozího. Vše bude patrné na následujícím případě za dodržení stejných předpokladů jako v předchozí podkapitole.

Základní předpoklady pro následující výpočet

- Hrubá mzda pracovníka 21 500 Kč
- Superhrubá mzda = HM + 35 % HM
- Příspěvek na penzijní připojištění nebo navýšení hrubé mzdy ve výši 645 Kč
- Příspěvky samotného zaměstnance nižší než 6 000 Kč ročně
- Samoživitel, bez rodiny a nároků na dávky ze sociální sféry
- Výše sazeb daní a pojistného viz legislativa ČR od 1. 1. 2008
- Porovnání výsledků čistého příjmu pracovníka, kterým přispívá zaměstnavatel, a zaměstnance, kterému zaměstnavatel pouze navýšil hrubou mzdu
- Ostatní faktory nezměněny

Porovnávat se tedy bude dopad na čistý příjem zaměstnance při zvýšení ohodnocení pracovníka v jednom případě poskytnutím příspěvku na penzijní připojištění, v případě druhém nárůst hrubé mzdy.

Tab. 9: Srovnávací výpočet PP pro zaměstnance, v podmínkách od 1. 1. 2008

Zaměstnanec	s PP	bez PP
Hrubá mzda	21 500 Kč	22 145 Kč
Příspěvek na PP	645 Kč	0 Kč
Celková hrubá odměna zaměstnanci	22 145 Kč	22 145 Kč
Superhrubá mzda = HM + 35% HM	29 670 Kč	29 895,75 Kč
Základ daně	29 670 = 29 700 Kč	29 895,75 = 29 900 Kč
Daň	4 455 Kč	4 485 Kč
Daň po slevě (sleva na poplatníka 2 070 Kč)	2 385 Kč	2 415 Kč
Pojistné na SP a ZP = HM * 12,5%	2 687,5 Kč	2 768,125 Kč
Čistá mzda	16 427,5 Kč	16 961,75 Kč
Čistý efekt s PP	17 072,5 Kč	16 961,75 Kč

Zdroj: vlastní výpočet

Z výše uvedeného propočtu je zcela jasné, že pro zaměstnance je výhodnější příspěvek na penzijní připojištění, jako forma zvýšení odměny od zaměstnavatele, než pouhé navýšení hrubé mzdy. V uvedeném příkladu za všech předpokladů činí o **110,75 Kč** měsíčně navíc v čistém příjmu. Je to dáno tím, že příspěvek dostane zaměstnanec v celé výši, protože je osvobozen od daně i placení pojistného. Roční suma výdělku navíc činí pro

zaměstnance s připojištěním 1 329 Kč. Za předpokladu 40 let trvající výdělečné činnosti by se celkový obnos vyšplhal na 53 160 Kč.

Opět by se mohlo zdát, že se jedná o zanedbatelnou částku, ovšem v kontextu všech účastníků penzijního připojištění, kterým přispívá zaměstnavatel, to ročně činí zvýšení agregátní poptávky obyvatelstva o 1,329 mld. Kč. Účastníků s příspěvkem zaměstnavatele je totiž přes milion. Veškeré ostatní závěry jsou podobné jako v předešlé podkapitole.

7.3 Porovnáním výsledků před a po reformě

Předcházející výpočtové příklady byly spočítány za legislativně upravených podmínek platných do a od 1. 1. 2008. Zajímavé určitě bude jejich porovnání, které bude následovat v dalších tabulkách.

Nejprve tedy pohled na firmu a na její čistý výsledek hospodaření tedy zisk. Výsledky jsou převzaty z předcházejících příkladů, není tedy nutné je znovu okomentovat, ale zřejmě postačí jejich pouhá rekapitulace v bodech.

Základní předpoklady z předcházejících výpočtů, které se týkaly pohledu zaměstnavatele na přispívání svým zaměstnancům na penzijní připojištění.

- Hrubá mzda pracovníka 21 500 Kč
- Příspěvek na penzijní připojištění ve výši 645 Kč
- Výše sazeb daní a pojistného viz legislativa ČR do a od 1. 1. 2008
- Zaměstnavatel minimalizující náklady na pracovníka
- Porovnání výsledků hospodaření zaměstnavatelů po zdanění
- Ostatní faktory nezměněny

V následujících srovnáních budou dány vedle sebe výsledky z předchozích kapitol. Na jedné straně zaměstnavatel přispívající na zaměstnancovo penzijní připojištění v legislativních podmínkách do 1. 1. 2008. Na straně druhé ten samý případ pouze

s legislativou platnou od 1. 1. 2008. Jaké výsledky vyšly je zřejmé z následujícího porovnání v Tab. 10.

Tab. 10: Zaměstnavatel - porovnání výsledků

Zaměstnavatel s PP	Do 1. 1. 2008	Od 1. 1. 2008
Měsíční čistý zisk navíc na 1 zaměstnance s PP	171,57 Kč	178,34 Kč
Roční čistý zisk navíc na 1 zaměstnance s PP	2058,84 Kč	2140,08 Kč
Malá firma, 50 zaměstnanců s PP, roční zisk navíc	102 942 Kč	107 004 Kč
Střední firma, 250 zaměstnanců s PP, roční zisk navíc	514 710 Kč	535 020 Kč
ŠKODA AUTO a.s., měsíční zisk navíc	3 431 400 Kč	3 566 800 Kč
ŠKODA AUTO a.s., roční zisk navíc	41 176 800 Kč	42 801 600 Kč

Zdroj: vlastní výpočet

Již z prvního porovnání je zcela jasné, že zaměstnavatel na reformním balíku získá. A to skoro 7 Kč měsíčně na jednom zaměstnanci, kterému přispívá na penzijní připojištění. Toto zvýšení je dáno snížením sazby daně právnických osob o 3 procentní body, z 24 % na 21 %. V tak velkém podniku, jakým je ŠKODA AUTO a.s., bude roční čistý zisk navýšen o **1 624 800 Kč!** A to jen díky reformnímu balíku a předpokladu, že firma bude přispívat svým zaměstnancům na připojištění, místo toho, aby pouze navýšila hrubou mzdu.

Reforma daní, lépe řečeno, snížení daní právnickým osobám, má dle mého soudu v první řadě motivovat zaměstnavatele k zvýšení výroby, či k investicím do rozvoje. To jim mělo umožnit snížení daně právě o 3 procentní body. Předcházejících výpočty tedy jasně ukázaly, že druhořadým efektem daňové reformy bylo i to, že zaměstnavatelé, kteří přispívají svým zaměstnancům na penzijní připojištění, profitují více než před zavedením reformy. Za výše zmiňovaných předpokladů výpočtového příkladu.

Navíc může zaměstnavatel přispívat až do ročního úhrnu 24 000 Kč. V praxi to znamená, že rozhodne-li se pouze pro penzijní připojištění, maximální měsíční příspěvek by byl 2 000 Kč. V tomto případě by optimalizoval daňové výhody. Převeďte-li se tento příklad do minulé legislativy a bude-li se uvažovat, že zaměstnavatel by opět optimalizoval daňové výhody, musel by příspěvek 24 000 Kč odpovídat 3 % ročního výměru pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Aby tedy mohl zaměstnavatel přispívat maximální daňově výhodnou částkou - 24 000 Kč ročně, roční vyměřovací základ a tedy de facto hrubá mzda by musela činit 800 000 Kč ročně, tedy 66 666,7 Kč měsíčně.

Závěrem předchozí úvahy tedy je, že zaměstnavatel může v nových legislativních podmínkách přispívat zaměstnancům, s hrubým platem pohybujícím se okolo národního průměru, více na penzijní připojištění a zároveň plně využívat daňové úlevy, než to mu bylo do 1. 1. 2008. Jinak řečeno, kdo měl mzdu před reformou do 66 666,7 Kč měsíčně. Pokud využíval jeho zaměstnavatel maximální daňově výhodný příspěvek, tedy tři procenta z vyměřovacího základu, tomu může zaměstnavatel po reformě přispívat více. Ten kdo měl mzdu vyšší a jeho zaměstnavatel se v nových podmínkách rozhodně opět pro maximální daňovou výhodu, ten si pohorší, co se týče výše příspěvku od zaměstnavatele.

Dle mého soudu, je toto zavedení jednotné sumy 24 000 Kč určitým zjednodušením systému poskytování daňových úlev. Dále si myslím, že procentní výměra zvýhodňovala účastníky s vysokým příjmem a znevýhodňovala ty s nižší mzdou. Z vyšší mzdy se totiž mohly poskytovat i vyšší příspěvky, které byly daňově optimální. Současný stav zase naopak poskytuje zvýhodnění skupině s nižšími příjmy. Označení nižší je nutno brát s rezervou, protože ona výše jmenovaná hranice je přes 60 tis. Kč. Nutno dodat, že účastníků penzijního připojištění se mzdou nižší jak 60 tis. Kč bude asi více, než těch se mzdou vyšší.

A jak se reforma podepsala na výhodnosti penzijního připojištění z pohledu zaměstnance? V následující tabulce budou porovnány výpočty pro zaměstnance s příspěvkem na připojištění a pracovníka s pouhým nárůstem hrubé mzdy.

Základní předpoklady pro následující výpočet

- Hrubá mzda pracovníka 21 500 Kč

- Superhrubá mzda = HM + 35 % HM
- Příspěvek na penzijní připojištění ve výši 645 Kč
- Příspěvky samotného zaměstnance nižší než 6 000 Kč ročně
- Samoživitel, bez rodiny a nároků na dávky ze sociální sféry
- Výše sazeb daní a pojistného viz legislativa ČR do a od 1. 1. 2008
- Porovnání výsledků čistého příjmu pracovníka, kterým přispívá zaměstnavatel, a zaměstnance, kterému zaměstnavatel pouze navýšil hrubou mzdu
- Ostatní faktory nezměněny

Tab. 11: Zaměstnanec - porovnání výsledků do a od 1. 1. 2008

Zaměstnanec s PP	Do 1. 1. 2008	Od 1. 1. 2008
Měsíční čistý příjem navíc 1 zaměstnance s PP	221,50 Kč	110,75 Kč
Roční čistý příjem navíc 1 zaměstnance s PP	2 658 Kč	1 329 Kč
Celoživotní čistý příjem navíc (40 let výdělečné činnosti)	106 320 Kč	53 160 Kč
Roční zvýšení agregátní poptávky obyvatelstva	2,658 mld. Kč	1,329 mld. Kč

Zdroj: vlastní výpočet

Z výše uvedeného porovnání je na první pohled patrné, že zaměstnanec si v podmínkách nové vládní reformy pohorší. Stále je sice pro něj výhodnější, když mu společnost přispívá na penzijní připojištění, než kdyby mu zvedla hrubou mzdu. Ovšem čistý efekt se zmenšil na polovinu, přesně tedy o 110,75 Kč na jednoho zaměstnance při uvedených podmínkách. V ročním horizontu to na jedince činí zhoršení o 1 329 Kč. Při předpokládané nepřetržité pracovní činnosti 40 let to je pak suma v nových podmínkách

nižší o 53 160 Kč. Při úvaze jednoho milionu účastníků s příspěvkem zaměstnavatele, by roční pokles agregátní poptávky činil 1,329 mld. Kč.

Příčina je dle mého názoru zcela evidentní: zrušení progresivní daně a nastolení daně rovné. To znamená, že došlo ke zrušení daňových pásem pro fyzické osoby. Tato pásma byla závislá na výši mzdy a se stoupající mzdou také stoupala daňová sazba. Nyní tedy na dani z příjmů zaplatí zaměstnanci méně a tím pádem se ono uvažované navýšení pouze hrubé mzdy v ukázkovém příkladě nezdá už tak nevýhodným oproti příspěvkům na připojištění, jako před zavedením reformy.

Přes tyto negativní poklesy při porovnání zaměstnanců s příspěvkem zaměstnavatele před a po reformě si myslím, že penzijní připojištění zůstává i nadále zajímavým produktem z hlediska ušetřených nákladů pro zaměstnavatele a vyššího čistého příjmu pro zaměstnance. Z pohledu zaměstnavatele se po zavedení reformních kroků dokonce připojištění ztrátlivní, neboť, jak dokázaly propočty, ušetří ještě mnohem více. Z pohledu zaměstnance se změny v daňovém zákoně na první pohled nemusí zdát až tak pozitivní právě proto, že čistý efekt u zaměstnanců, kterým přispívá zaměstnavatel na PP, klesne. Ovšem stále bude penzijní připojištění efektivnější než pouhé navýšení hrubé mzdy.

7.4 Státní rozpočet

„Státní rozpočet je plán hospodaření státu. Pomocí něj jsou příjmy státního rozpočtu přerozděleny. Výdaje státního rozpočtu pokrývají funkce státu, které jsou dané ústavou. Příjmy a výdaje státního rozpočtu jsou centralizovány do peněžního fondu, který soustřeďuje státní finance.“¹²

Příjem z daní a jiných odvodů, představuje pro stát velice významný zdroj finančních prostředků. O kolik tedy stát „přichází“, když daňově zvýhodňuje produkt penzijní připojištění? A jak velkou část rozpočtu, daňové úlevy tvoří? Tyto otázky by

¹² WIKIPEDIE, otevřená encyklopedie [online]. [cit. 4. 4. 2008]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/St%C3%A1tn%C3%AD_rozpo%C4%8Det>

měly být zodpovězeny v následující analýze za využití výsledků z předchozích příkladů. Samozřejmě následující úvahy a závěry jsou opět opřeny o předpoklady z předcházejících příkladů.

V následující tabulce je pro ilustraci uvedena struktura příjmů státního rozpočtu za rok 2006. Tabulka jistě napomůže k vytvoření celistvého pohledu na rozpočet, na jednotlivé položky a výše finančních objemů.

Tab. 12: Státní rozpočet – příjmy, rok 2006, v mld. Kč

Celkové příjmy	923,06	100%
1) Daňové příjmy (bez poj. na SZ)	469,19	50,8%
a) DPH	153,52	16,7%
b) Spotřební daně	112,56	12,2%
c) DPPO	95,47	10,3%
d) DPFO	91,59	9,9%
e) Ostatní daňové příjmy	16,06	1,7%
2) Pojistné na SZ	333,70	36,2%
3) Nedaňové a ostatní příjmy	120,17	13%

Zdroj: Ministerstvo financí

Z tabulky lze vyčíst, že příjmy státního rozpočtu z daní od právnických a fyzických osob tvoří 20 % a odvody na pojistné na sociální zabezpečení dokonce 36,2 % z celkových příjmů. Závěrem tady je, že ty to příjmy tvoří více jak polovinu z celkových příjmů do státního rozpočtu.

Využití penzijního připojištění dovoluje jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci jisté úlevy na daních a současně na odvodech na sociální a zdravotní pojištění. V následujícím propočtu bude uvedeno, o jaké množství peněz se přesně jedná. Pro lepší porovnání se opět

vychází ze stejných předpokladů jako v předešlých příkladech. Potom by následující tabulka ukazovala „daňové úniky“ a „úniky na pojistném“.

Tab. 13: Úniky ze státního rozpočtu – zaměstnavatel a zaměstnanec využívající PP

Úniky ze státního rozpočtu	Do 1. 1. 2008	Od 1. 1. 2008
Měsíční únik 1 zaměstnance s PP, z toho	192,6 Kč	81,6 Kč
Na dani z příjmů	141 Kč	30 Kč
Na pojistném na sociální zabezpečení (8% z HM)	51,6 Kč	51,6 Kč
Roční únik 1 milionu zaměstnanců s PP	2,3112 mld. Kč	0,9792 mld. Kč
Měsíční únik firmy za 1 zaměstnance s PP, z toho	221,88 Kč	215,107 Kč
Na dani z příjmu	54,18 Kč	47, 407 Kč
Na pojistném na sociální zabezpečení (26% z HM)	167,7 Kč	167,7 Kč
Roční únik za 1 milion zaměstnanců s PP	2,6626mld. Kč	2,5813 mld. Kč
Celkem úniky ze SR ročně	4,9738 mld. Kč	3,5605 mld. Kč

Zdroj: vlastní výpočet

Základní předpoklady pro předcházející výpočet

- Hrubá mzda pracovníka 21 500 Kč
- Superhrubá mzda = HM + 35 % HM
- Příspěvek na penzijní připojištění ve výši 645 Kč
- Příspěvky samotného zaměstnance nižší než 6 000 Kč ročně
- Samoživitel, bez rodiny a nároků na dávky ze sociální sféry
- Výše sazeb daní a pojistného viz legislativa ČR do a od 1. 1. 2008
- Ostatní faktory nezměněny

Jak bylo z předešlých analýz dokázáno, penzijní připojištění je v České republice dosti hojně využíváno v České republice. Ovšem na druhou stranu je z tabulky vidět, že stát přichází o jisté příjmy v podobě daňových úlev, které účastníkům PP poskytuje. V souhrnu tyto sumy činily, resp. činí téměř 5 miliard Kč za rok, 3,5 miliardy Kč po zavedení reformy. Pokud by se uvažovaly jako základ 100 % celkové příjmy státního rozpočtu za rok 2006, jež činily 923 mld. Kč. Pak se procentuální výše úniků ze státního rozpočtu na výhody penzijního připojištění dostane na 0,55 % resp. 0,38 % všech příjmů státního rozpočtu.

Celá tato skutečnost by se dala interpretovat následovně. Stát je ochoten přijít řádově o 0,5 % z příjmů do svého rozpočtu výměnou za to, že zaměstnavatelé využívají možnosti přispívat svým zaměstnancům na penzijní připojištění. Tento produkt vede k finanční stabilitě v důchodovém věku občanů. Jinými slovy, občan - účastník připojištění nebude ve stáří tolik závislý na příjmech ze sociálního zabezpečení. Tato představa se státu natolik líbí, že je ochoten obětovat oněch zmiňovaných 0,5 % z příjmů státního rozpočtu.

Pozice zaměstnavatele je poněkud odlišná. On totiž nemá vidinu budoucí renty. Zaměstnavatel profituje z „pocitu zabezpečení“ svých zaměstnanců v reálném čase. Pracovní síla, která se cítí bezpečně s ohledem na svoji budoucnost, pracuje a tím vytváří zaměstnavateli bohatství.

Reforma veřejných financí přinesla tedy snížení úniků finančních prostředků ze státního rozpočtu, které jsou určeny na podporu penzijního připojištění. Stát tedy i nadále motivuje zaměstnavatele k využití připojištění, jakožto efektivnějšího nástroje při zvýšení odměňování zaměstnanců. Na druhou stranu si byl vědom, o jaké peníze tím přichází, proto zmiňované úniky z rozpočtu snížil. Což osobně považuji za racionální krok.

8 Možné vývojové trendy

Tematicky lze budoucí vývoj na trhu s penzijním připojištěním rozdělit do dvou velkých skupin. Právní rámec by byl jednou z těchto skupin, protože jej lze ovlivnit pouze prostřednictvím Parlamentu České republiky a jím schvalované legislativy. Druhou skupinou by byli účastníci penzijního připojištění v tom nejširším slova smyslu, tedy jednotliví občané se sjednaným připojištěním, zaměstnavatelé, kteří přispívají a penzijní fondy, které prostředky spravují.

V oblasti legislativy, je již jistý hrubý nástin budoucího vývoje v oblasti penzijního systému znám. Jedná se o důchodovou reformu a její 3 kroky navrhované současnou vládou. První etapa již dostala podporu vlády a nyní se čeká, až jí schválí Parlament České republiky. Zahrnuje především zvýšení důchodového věku a také nutné doby pojištění. Dále úpravy v oblasti náhradních dob pojištění, invalidity a možnosti pracovního uplatnění důchodců. V druhé a třetí etapě by vedle státního systému poskytování důchodů mělo dojít ke změně také v soukromém sektoru. *„Ve II. etapě by měla být připravena a realizována opatření v oblasti soukromých důchodů (zejm. penzijní připojištění se státním příspěvkem a životní pojištění), a to zejména oddělení majetku akcionářů a klientů, zavedení možnosti poskytovat různě zaměřené penzijní plány, zvýšení motivace k vyšším příspěvkům, zvýšení participace zaměstnavatelů, podpora čerpání doživotních penzí z penzijního připojištění.“*¹³ Tudíž by mělo být více průhledné hospodaření fondů, resp. by náklady nesly fondy samy a ne účastníci jako tomu je nyní. Poskytnutí možnosti vybrat si z několika penzijních plánů určitě přispěje k zatraktivnění produktu. Mladší lidé si budou moci vybírat více rizikové plány a starší naopak. Ostatní body mi nejsou zcela úplně jasné a s velkou dávkou zaujetí budu sledovat vládní kroky v tomto tématu i nadále. Jsem zvědav, co se pod jednotlivými „zvýšeními“ bude ukrývat.

*„V rámci III. etapy by měl být případně zaveden další dobrovolný spořicí pilíř důchodového systému založený na možnosti částečně se vyvázat ze základního důchodového pojištění (možnost opt – out).“*¹⁴ Poslední část reformy by měla Českou

¹³ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 26. 6. 2007]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/4321/26062007.pdf>>

¹⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 26. 6. 2007]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/4321/26062007.pdf>>

republiku přiblížit k vyspělému světovému pojetí důchodového systému a to v podobě možnosti rozhodovat o části svých povinných odvodů. Lidé by určité procento z dnešního povinného státního důchodového pojištění mohli převést k penzijním fondům, které by jim spořily na důchod obdobně je tomu dnes u penzijního připojištění. Zajímavou a určitě také lákavou sumu peněz budou spravovat soukromé fondy. Zde vznikne určitě prostor pro nové finanční instituce. Příkladem mohou být nově podané žádosti finančních skupin KKCG a SPGroup u České národní banky o licenci k provozování penzijního fondu.

Druhou skupinou, kterou by mohl čekat určitý vývoj, jsou jednotliví zúčastnění na trhu penzijního připojištění. Jak už bylo výše uvedeno, jednou z možností je vznik nových fondů s vidinou potenciálu budoucí důchodové reformy. Vezme-li se v úvahu historie vývoje počtu fondů na českém trhu, nelze očekávat rapidní boom v počtu nových penzijních fondů. V minulosti se fondy navzájem slučovaly a některé i zanikaly. V současnosti působí v České republice 10 penzijních fondů a za všemi těmito fondy stojí silná nadnárodní finanční skupina. Přehled fondů a finančních skupin, do kterých tyto fondy spadají, lze nalézt v příloze 2.

Tyto finanční skupiny mohou ve svých dceřiných společnostech navzájem nabízet své produkty. Ostatní společnosti se tedy stávají distribučním kanálem penzijního fondu. S ohledem na to, že jakýkoliv klient hledá kvalitu, vidím v budoucím vývoji zkvalitnění veškerých produktů dané finanční skupiny. Nabídka pak bude moci být v jedné specifické finanční instituci opravdu velice komplexní. Pokud bude finanční skupině ve výčtu dceřiných společností chybět nějaký druh produktu, mohou uzavírat oboustranně výhodné smlouvy o spolupráci s jinou společností.

Počet občanů účastníků v penzijním připojištění byl již dříve analyzován a zde bych podstatný nárůst neočekával. Ovšem v segmentu zaměstnavatelů, kteří by do budoucna mohli začít přispívat svým zaměstnancům, by, dle mého soudu, mohlo docházet k významnějšímu nárůstu. Pokud ovšem vláda dostojí svým prohlášením a „*zvýší participaci zaměstnavatelů*“. Určitě dalšímu růstu počtu zaměstnavatelů v penzijním připojištění nahrává fakt stálého ekonomického růstu země a především nízká nezaměstnanost. Firmy tak mohou z příspěvku na penzijní připojištění učinit jednu ze svých konkurenčních výhod.

9 Závěr

Již první teoretické části práce ukázaly, že Česká republika má jisté odlišnosti v systému důchodového zabezpečení. V první řadě se neopírá o 3 pilíře jako obecně uznávaný model penzijního systému. Za druhé chybí právě II. pilíř, který je ve vyspělých zemích neoddělitelně spojen s odpovědností zaměstnavatelů za dobrou životní úroveň svých zaměstnanců i v důchodovém věku. Jakým způsobem se tedy v Česku spolupodílí zaměstnavatelé na penzijním zajištění svých zaměstnanců? Slouží jim k tomu penzijní připojištění, které patří do III. pilíře českého důchodového systému. Jedná se o dobrovolné soukromé spoření obyvatelstva, které je státem podporováno v podobě příspěvků či daňových výhod. Jak se firmy do tohoto systému zapojují? Zaměstnavatelé poskytují příspěvek na penzijní připojištění svým zaměstnancům a tak se účastní na finančním zajištění svých zaměstnanců pro důchodový věk.

Počet zaměstnanců, kterým přispívá jejich zaměstnavatel, neustále roste. Za sledované období let 2000 až 2007 počet zaměstnanců s příspěvkem zaměstnavatele vzrostl 2,71 krát, v absolutních číslech je to nárůst z 416 421 účastníků za rok 2000 na počet 1 129 618 za rok 2007, přičemž průměrný roční růst činil 15,3 %. Za 8 let tedy stoupl počet zaměstnanců s penzijním připojištěním o více jak 700 tis., což ukazuje na stále větší oblibu tohoto produktu z pohledu zaměstnavatelů. Myslím si, že potenciál pro další růst v této oblasti ještě pořád je.

Stejně jako počet samotných účastníků s příspěvkem zaměstnavatele roste také průměrný měsíční příspěvek těchto zaměstnavatelů. Za uvažované období vzrostl z 232,5 Kč o celých 302,5 korun na 535 Kč. Průměrně meziročně rostl tento příspěvek zaměstnavatele o 12,6 %. Korelační analýza těchto dvou výše zmiňovaných ukazatelů ukázala, že mezi nimi existuje lineární přímá závislost a to dosti silná. Jednou z příčin proč tomu tak je, by mohla být hypotéza, že čím je více zaměstnanců přispívajících na připojištění, tím je vyšší příspěvek. Jednalo by se tedy o určitý konkurenční boj na trhu práce mezi poptávajícími zaměstnavateli o potencionální a stávající zaměstnance. Podle mého názoru, bude výše příspěvků neustále stoupat, protože v sobě musí tento růst odrážet neustálý růst cenové hladiny, inflace a v těchto letech i hospodářský růst dané země.

Nevidím tedy reálnou šanci, že by příspěvky začaly klesat, snad jen na nějaký krátký čas mohou stagnovat, např. v případě nějaké finanční krize zaměstnavatelů.

Tedy při získávání, udržení a odměňování zaměstnanců lze příspěvky na penzijní připojištění brát jako určitou konkurenční výhodu, která se poskytuje čím dál tím častěji. Samotné příspěvky neustále rostou, stejně tak jako počet zaměstnanců s přispívajícím zaměstnavatelem, to, dle mého mínění, jednoznačně ukazuje na vyšší oblíbenost tohoto produktu.

Zaměstnavatelé mohou pomocí svých benefit programů motivovat své zaměstnance k lepší práci. Jak s tím souvisí téma penzijního připojištění? Jedním z nástrojů těchto benefit programů je právě možnost, kdy zaměstnavatel přispívá svému zaměstnanci na penzijní připojištění. Vedou je k tomu následující čtyři silné argumenty. Příspěvky jsou konkurenční výhodou před ostatními zaměstnavateli, kteří je neposkytují. Na tento finanční instrument se vztahují úlevy od placení pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Příspěvek je pro firmu daňově uznatelný náklad. V neposlední řadě jde celá finanční suma přímo zaměstnanci. Koncepce poskytování příspěvků může být různorodá. Možnosti určovat nárok na příspěvek a výši příspěvku poskytují dostatečnou variabilitu pro uspokojení potřeb kteréhokoli zaměstnavatele. Pro všechny tyto výhody je tedy v rámci benefit programů penzijní připojištění nejvíce využívaným nástrojem, co se týče zaměstnavatelova přispívání na finanční produkty. Myslím si, že čtyři výše uvedené argumenty jsou dostatečně pádné na to, aby se jimi zaobíral kterýkoliv zaměstnavatel a vážně zvažoval, zda přispívat svým pracovníkům na penzijní připojištění.

Rozhodne-li se firma pro penzijní připojištění, kdo bude jejím „dodavatelem“ tohoto produktu? Penzijní fondy, jakožto poskytovatelé připojištění se speciálně zaměřují na programy pro zaměstnavatele, kterým poskytují komplexní servis, co se týče přispívání na připojištění zaměstnancům. Počáteční odborné konzultace, zkušenosti, pomoc při nastavení celé koncepce přispívání ve firmě, hromadné platby příspěvků, průběžné konzultace. To všechno jsou fondy schopné a ochotné poskytnout. Největší výhodou pro zaměstnavatele ale vidím v tom, že fondy přímo platí firmám za to, že s nimi uzavírají výhodné smlouvy. V takovýchto smlouvách je dohodnuto, že firmy budou přispívat svým zaměstnancům jedinečně u daného fondu. Za tuto skutečnost jsou fondy ochotny platit finanční odměny. Jedná se většinou o určité procento z roční sumy příspěvků, které zaměstnavatel poukázal

na účty svých zaměstnanců u daného fondu. Myslím si, že když mohou být různí zprostředkovatelé placeni za uzavření jednoho penzijního připojištění také určitým procentem z výše ročních úložek účastníka, tak proč by nemohli být zaměstnavatelé placeni jakožto nezvyklý distribuční kanál penzijních fondů. Opět tedy další plus z pohledu zaměstnavatele.

Samotná finanční stránka věci je, podle mého názoru, to nejzajímavější. Jak tedy ovlivní přispívání na připojištění náklady na zaměstnance? To firmu zřejmě zajímá ze všeho nejvíc. Za předpokladu pracovníka se mzdou 21 500 Kč a zaměstnavatelova příspěvku 645 Kč měsíčně na penzijní připojištění a dalších výchozích parametrů, které jsou podrobně uvedeny v kapitole 7, by měsíční čistý zisk navíc u zaměstnavatele činil 178,34 Kč na jednoho zaměstnance, kterému přispívá na připojištění, oproti zaměstnavateli, který by se rozhodl pouze navýšit hrubou mzdu o zmiňovanou částku. Za rok by jeden takovýto zaměstnanec mohl přinést firmě na čistém zisku 2 140,08 Kč! Tento výpočet byl pro mě zcela zásadním, a pokud se na danou problematiku podívám z pozice zaměstnavatele, tak v něm spatřuji ten největší důvod, proč poskytovat příspěvky na penzijní připojištění. Při určité abstrakci a úvaze, že česká nejvýznamnější a nejsilnější firma ŠKODA AUTO a.s. by mohla takto přispívat 20 000 zaměstnanců, činí celkový roční čistý zisk navíc 42,8 milionu korun českých. Toto číslo bylo pro mě samotného dosti překvapivé, když vezmu v potaz, že firma místo toho, aby pracovníkům přidala na hrubé mzdě, zvolila přispívání na penzijní připojištění. Jak jednoduchý krok a kolik to přinese finančních prostředků.

V úvodu bylo řečeno, že cílem je prozkoumat zájem zaměstnavatelů přispívat svým zaměstnancům. Penzijní připojištění je velice využíváno firmami v České republice, což dokazuje více jak 1 milion zaměstnanců, kterým přispívá zaměstnavatel. Možnost přispívat na připojištění je dostatečně flexibilní, aby si ji mohli jednotlivé firmy upravit podle svých potřeb. Navíc jim s touto problematikou pomohou penzijní fondy, které se dostatečně zaměřují na zaměstnavatele, jakožto jejich externí distribuční kanál. Dokonce poskytují finanční platby nazpět přispívajícím zaměstnavatelům. Osobně vidím největší pozitivum penzijního připojištění ve finanční výhodnosti tohoto produktu pro firemní náklady. Zaměstnavatelé získávají na ročním čistém zisku jen díky tomu, že přispívají na penzijní připojištění místo toho, aby zvedly hrubou mzdu.

Pro všechny tyto výše zmiňované důvody se mi penzijní připojištění jeví jako velice atraktivní produkt z pohledu zaměstnavatele pro získávání, udržení a odměňování svých zaměstnanců. Myslím si, že důkladné analýzy v jednotlivých kapitolách můj názor jen podporují. Troufám si dokonce tvrdit, že tato práce poskytuje dostatek podstatných informací o penzijním připojištění, které by potřeboval jakýkoliv zaměstnavatel při rozhodování, zda svým zaměstnancům přispívat či nikoli. Mohla být tedy i prakticky používána ve firmách na personálních odděleních.

Další aplikace této práce si dokážu představit v porovnání s využitím životního pojištění zaměstnavateli. Respektive, zda zaměstnavatelé přispívají svým zaměstnancům na životní pojištění, obdobně jako tomu činí u penzijního připojištění. Porovnání stejných parametrů, jaké jsou analyzovány v této práci. Srovnání, zda se také pojišťovny specializují na zaměstnavatele, jakožto možný externí prodejní kanál. Myslím si, že práce zabývající se atraktivitou životního pojištění z pohledu zaměstnavatele, by mohla být stejně zajímavá jako tato práce. Vzájemné porovnání výsledků by, dle mého soudu, přineslo užitečné srovnání nejen pro zaměstnavatele a dalo by možnost ke vzniku další hodnotné práci.

seznam literatury:

- [1] **BEZDĚK, V.** *Penzijní systém obecně i v kontextu české ekonomiky (současný stav a potřeba reformy)*. Praha: Česká Národní Banka, 2000.
- [2] **HINDLS, R., HRONOVÁ, S., NOVÁK, I.** *Metody statistické analýzy pro ekonomy*. 2. vyd. Praha: Management Press, 1997. ISBN 80-7261-013-9.
- [3] **KOUBEK, J.** *Řízení lidských zdrojů*. 2. vyd. Praha: Management Press, 1998. ISBN 80-85943-51-4.
- [4] **PLAMÍNEK, J.** *Tajemství motivace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1991-7.
- [5] **PROVAZNÍK, V., a kol.** *Psychologie pro ekonomy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1997. ISBN 80-7169-434-7.
- [6] **ŠULC, J.** *Penzijní připojištění*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN: 80-247-0772-1.
- [7] zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem.
- [8] zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů.

PELC, V. *Zaměstnanecké Benefity - čili sociální fond v praxi*. 1. vyd. Praha: SOND, s. r. o., 2005. ISBN 80-86846-04-0.

THE WORLD BANK. *CZECH REPUBLIC: Pilot Diagnostic Review of Governance of the Private pension Fund Sector*. Washington, DC. 2007

Seznam grafů, obrázků a tabulek:

Graf 1: Výdaje na důchody, v % HDP

Graf 2: Podíl osob ve vyšších věkových skupinách na celkové populaci

Graf 3: Počet penzijních připojištění v ČR celkem a počet přispívajících zaměstnavatelů

Graf 4: Výše průměrných měsíčních příspěvků účastníků, zaměstnavatelů

Obr. 1: Obecný důchodový systém

Obr. 2: II. pilíř obecného důchodového systému-zaměstnavatelské penzijní schéma

Obr. 3: Důchodový systém v ČR

Obr. 4: Oblasti řízení lidských zdrojů

Obr. 5: Zaměstnanecké výhody, možná struktura

Obr. 6: Výhody penzijního připojištění pro zaměstnavatele

Obr. 7: Kritéria pro přidělení příspěvku na PP

Tab. 1.: Výše státního příspěvku na PP

Tab. 2: Vývoj vybraných ukazatelů v penzijním připojištění

Tab. 3: Hodnoty pro výpočet koeficientu korelace

Tab. 4: Procento využití zaměstnaneckých výhod firmami

Tab. 5: Procentuální výše pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti z měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance

Tab. 6: Srovnávací výpočet PP pro zaměstnavatele

Tab. 7: Srovnávací výpočet PP pro zaměstnance

Tab. 8: Srovnávací výpočet PP pro zaměstnavatele, v podmínkách od 1. 1. 2008

Tab. 9: Srovnávací výpočet PP pro zaměstnance, v podmínkách od 1. 1. 2008

Tab. 10: Zaměstnavatel - porovnání výsledků

Tab. 11: Zaměstnanec - porovnání výsledků do a od 1. 1. 2008

Tab. 12: Státní rozpočet – příjmy, rok 2006, v mld. Kč

Tab. 13: Úniky ze státního rozpočtu – zaměstnavatel a zaměstnanec využívající PP

seznam příloh:

Příloha 1: Výsledky statistického šetření pomocí programu Statgraphics

Příloha 2: Penzijní fondy a finanční skupiny

Příloha 1: Výsledky statistického šetření pomocí programu Statgraphics

Zadání vyplývá z Tab. 2 uvedené v hlavní práci. Cílem tohoto statistického šetření bylo dokázat závislost mezi počtem přispívajících zaměstnavatelů a výší jejich příspěvku. Pomocí softwarového programu Statgraphics jsem se chtěl dobrat regresního koeficientu, který udává sílu a směr lineární závislosti mezi dvěma numerickými proměnnými. Hodnota r_{xy} nabývá hodnot -1 až 1, přičemž -1 znamená absolutní nepřímou závislost a 1 absolutní přímou závislost. Na druhé straně hodnota 0 udává nulovou závislost, tj. absolutní nezávislost.

Zadání (dle Statgraphicsu):

<i>Col_1</i>	<i>Col_2</i>

<i>416421</i>	<i>233</i>
<i>567745</i>	<i>283</i>
<i>650209</i>	<i>312</i>
<i>727992</i>	<i>303</i>
<i>801627</i>	<i>417</i>
<i>927930</i>	<i>462</i>
<i>1028850</i>	<i>497</i>
<i>1129618</i>	<i>535</i>

Summary Statistics (dle Statgraphicsu):

	<i>Col_1</i>	<i>Col_2</i>
<hr/>		
<i>----Count</i>	8	8
<i>Average</i>	781299,0	380,25
<i>Median</i>	764810,0	364,5
<i>Variance</i>	5,76127E10	12482,5
<i>Standard deviation</i>	240026,0	111,725
<i>Standard error</i>	84862,2	39,5008
<i>Minimum</i>	416421,0	233,0
<i>Maximum</i>	1,12962E6	535,0
<i>Std. skewness</i>	-0,00207133	0,157996
<i>Std. kurtosis</i>	-0,500411	-1,02164
<i>Coeff. of variation</i>	30,7215%	29,382%
<i>Sum</i>	6,25039E6	3042,0

The StatAdvisor:

This table shows summary statistics for each of the selected data variables. It includes measures of central tendency, measures of variability, and measures of shape. Of particular interest here are the standardized skewness and standardized kurtosis, which can be used to determine whether the sample comes from a normal distribution. Values of these statistics outside the range of -2 to +2 indicate significant departures from

normality, which would tend to invalide many of the statistical procedures normally applied to this data. In this case, the following variables show standardized skewness values outside the expected range: <none> The following variables show standardized kurtosis values outside the expected range: <none>

Correlations (dle Statgraphicsu):

Col_1	Col_2

Col_1	0,9754
	(8)
	0,0000
Col_2	0,9754
	(8)
	0,0000

Correlation

(Sample Size)

P-Value

The StatAdvisor:

This table shows Pearson product moment correlations between each pair of variables. These correlation coefficients range between -1 and +1 and measure the strength of the linear relationship between the variables. Also shown in parentheses is the number of pairs of data values used to compute each coefficient. The third number in each location of the table is a P-value which tests the statistical significance of the estimated correlations. P-values below 0.05 indicate statistically significant non-zero correlations at the 95% confidence level. The following pairs of variables have P-values below 0.05: Col_1 and Col_2

Výsledek:

Na základě výsledků ze softwarového programu Statgraphics lze konstatovat, že lineární závislost mezi zkoumanými proměnnými je opravdu velice silná. Hodnota 0,9754 pro korelační koeficient udává přímou lineární závislost, která je téměř absolutní. Toto je možno tvrdit na základě pravděpodobnostní chyby, která je menší než 5 %. Jinými slovy pravděpodobnost chyby předpokladu, že počet přispívajících zaměstnavatelů a výše jejich příspěvku je závislý, tak tato pravděpodobnost je nižší než jedno procento.

Příloha 2: Penzijní fondy a finanční skupiny

AEGON penzijní fond, a. s.

Akcionář: AEGON Tsjechië Holding B. V., 90 %

ZFP Akademie, 10 %

Finanční skupina: AEGON N. V.

V České republice: pojišťovnictví, investice, penze

Allianz penzijní fond, a. s.

Akcionář: Allianz pojišťovna, a. s., 100%

Finanční skupina: ALLIANZ SE

V České republice: pojišťovnictví, penze

AXA penzijní fond, a. s.

Akcionář: Winterthur Leben AG, 79,97 %

European Bank for Reconstruction and Development, 20 %

Finanční skupina: AXA

V České republice: pojišťovnictví, investice, penze

ČSOB Penzijní fond Stabilita, a. s., člen skupiny ČSOB

Akcionář: Československá obchodní banka, a.s., 100 %

Finanční skupina: KBC

V České republice: bankovníctví, pojišťovnictví, investice, penze, hypotéky, factoring

ČSOB Penzijní fond Progres, a. s., člen skupiny ČSOB

Akcionář: Československá obchodní banka, a.s., 100 %

Finanční skupina: KBC

V České republice: bankovníctví, pojišťovnictví, investice, penze, hypotéky, factoring

Generali penzijní fond, a. s.

Akcionář: Generali pojišťovna, a.s., 100 %

Finanční skupina: Generali PPF

V České republice: pojišťovnictví, penze

ING Penzijní fond, a. s.

Akcionář: ING Continental Europe Holdings B. V., 100 %

Finanční skupina: ING Groep N. V.

V České republice: bankovníctví, pojišťovnictví, investice, penze,

Penzijní fond České pojišťovny, a. s.

Akcionář: Česká pojišťovna, a. s.

Finanční skupina: PPF

V České republice: pojišťovnictví, investice, penze,

Penzijní fond České spořitelny, a. s.

Akcionář: Česká spořitelna, a. s., 100 %

Finanční skupina: VIG

V České republice: pojišťovnictví, investice, penze, factoring

Penzijní fond Komerční banky, a. s.

Akcionář: Komerční banka, a. s., 100 %

Finanční skupina: Société Générale

V České republice: bankovníctví, pojišťovnictví, investice, penze, hypotéky, factoring